UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE CONTABILIDAD



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

"COSTOS LABORALES Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO FINANCIERO DE LA EMPRESA DISTRIBUCIONES CARRASCO LYD E.I.R.L. 2024"

Línea de Investigación:

Costos

Autor:

Atarama Sanchez, Renato Alexander

TRUJILLO - PERÚ

RESUMEN

La presente investigación ha sido realizada con el objetivo de determinar si los costos laborales están afectando el rendimiento financiero de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L. Para el procedimiento metodológico, se consignó un enfoque cuantitativo, con un diseño explicativo correlacional de dos variables, no experimental y de corte transversal, haciendo uso de la encuesta como técnica investigativa y de dos cuestionarios. Se procedió con la aplicación a un total de 10 profesionales, de los cuales cinco fueron especialistas en costos, y cinco especialistas en derecho laboral.

Como conclusión principal, se obtuvo que existe una influencia significativa de los costos laborales en el rendimiento financiero de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L., respaldada por un coeficiente Rho de Spearman de 0.978, lo que indica una fuerte correlación entre ambas variables. Estos costos representan una parte importante de los egresos y afectan directamente la capacidad de la empresa para generar utilidades y mantener un equilibrio adecuado entre inversión y productividad, lo cual impacta tanto a corto como a largo plazo, pues con este hallazgo se resalta la necesidad de gestionar de manera eficiente los costos laborales para evitar que afecten negativamente la rentabilidad y el rendimiento financiero.

Palabras clave: costos laborales, rendimiento financiero, profesionales, egresos

ABSTRACT

This research has been conducted with the objective of determining whether labor costs are affecting the financial performance of the company Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L. For the methodological procedure, a quantitative approach was used, with a correlational explanatory design of two variables, non-experimental and cross-sectional, using the survey as a research technique and two questionnaires. The application was carried out on a total of 10 professionals, of which five were specialists in costs, and five were specialists in labor law.

As a main conclusion, it was obtained that there is a significant influence of labor costs on the financial performance of the company Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L., supported by a Spearman Rho coefficient of 0.978, which indicates a strong correlation between both variables. These costs represent a significant portion of expenses and directly affect the company's ability to generate profits and maintain an adequate balance between investment and productivity, which has an impact both in the short and long term, since this finding highlights the need to efficiently manage labor costs to prevent them from negatively affecting profitability and financial performance.

Keywords: labor costs, financial performance, professionals, expenses

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del problema

1.1.1. Realidad problemática

A continuación, se hablará de la relación entre los costos laborales y el rendimiento financiero, un tema crucial en el competitivo panorama empresarial actual. Los costos laborales, que incluyen no solo los salarios de los empleados, sino también beneficios como gratificaciones, aportes al sistema de salud y CTS, representan un desafío significativo para la sostenibilidad de las organizaciones, especialmente para aquellas bajo el régimen general o con una plantilla en crecimiento

Para García (2021). Los costes laborales se refieren al gasto total que los empleadores deben asumir al contratar a su personal. Este concepto ha sido adoptado a nivel comunitario y se ajusta a la definición internacional de la Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo en Ginebra en 1966. Estos costes engloban la compensación de los empleados, ya sea en forma de salarios en efectivo o en especie. Las contribuciones sociales que los empleadores deben pagar, los gastos relacionados con la formación profesional. Otros gastos adicionales y los impuestos relacionados con el empleo que se consideran como parte de los costes laborales. Cabe mencionar que cualquier subvención recibida. Debe restarse de estos costes. En el caso de personas empleadas por agencias de trabajo temporal, estos costes deben incluirse en la categoría de la actividad de la agencia que las contrató, y no en la actividad de la empresa para la que realmente trabajan.

Para Vivanco (2021). Los rendimientos financieros se refieren a las utilidades o incrementos en el valor que se obtienen como resultado de invertir, entregar o gestionar una suma de dinero. Estos se incluyen dentro de la categoría de los beneficios civiles generados a partir del capital inicial y, en consecuencia, son propiedad del propietario de los fondos de los cuales se originan.

Para García (2021). Los costos laborales y el rendimiento financiero, son dos instituciones que deben estar en estricta armonía, ya que de ello depende el desarrollo y viabilidad de un negocio, en la actualidad, los costos laborales es uno de los componentes que más afecta al rendimiento financiero de una

empresa, determinar qué factores negativos influyen en el desarrollo de una empresa es vital para garantizar su viabilidad y supervivencia en un mundo empresarial cada día más competitivo.

Quezada (2021). Las compañías se encuentran anualmente con el desafío del aumento del salario mínimo para sus empleados, generando que los costos laborales pongan en riesgo el rendimiento financiero de las empresas, siendo

este un problema significativo, especialmente para las empresas bajo el régimen general que sufragan la totalidad de los beneficios laborales. En nuestra nación, los empresarios asumen costos laborales adicionales considerables, llegando a casi un 60% adicional al valor de la remuneración bruta mensual, denominado como costos laborales. Esto implica que, aparte de abonar salarios, también deben cubrir dos gratificaciones anuales, un mes de vacaciones, la contribución al sistema de salud, CTS, y otros beneficios.

Los sobrecostos laborales pueden convertirse en un gasto considerable para cualquier empresa, siendo potencialmente el más significativo para pequeñas empresas con una fuerza laboral en crecimiento. El costo laboral no solo incluye los salarios pagados a los empleados, sino que también genera un sobrecosto que puede aumentar si no se comprenden completamente todos los gastos involucrados. Conocer en detalle los costos laborales totales proporciona ventajas para la estrategia de recursos humanos. En la actualidad, las empresas enfrentan desafíos económicos debido a los sobrecostos laborales, especialmente aquellas en el sector de servicios, donde la mano de obra constituye su principal costo.

Las empresas bajo el régimen general afrontan elevados sobrecostos laborales, lo que en ocasiones las lleva a violar la ley y, por ende, al despedir a un empleado, la empresa se ve obligada a realizar pagos por indemnización por despido intempestivo, afectando su liquidez. En estas empresas, los trabajadores no reflejan su salario real en la planilla, con el propósito de evitar impactos en la liquidación de beneficios sociales. El monto adicional al pago real se realiza de manera extraoficial, sin justificación alguna, sin percatarse de que al finalizar el periodo esto repercute directamente en la rentabilidad de la empresa.

Mamani & Gil (2021) En la actualidad, el tema de los costos laborales se encuentra en el centro del debate debido a las constantes modificaciones en la legislación laboral. En los últimos años, estas modificaciones han generado una mayor atención tanto de los empleadores como de los profesionales encargados de recursos humanos. La finalidad es evitar posibles inconvenientes futuros, ya que errores derivados de la falta de información podrían aumentar los costos de la empresa. En las empresas del sector comercial, los costos laborales

representan uno de los mayores desembolsos de dinero realizados por los empleadores en el curso de sus operaciones comerciales. La falta de comprensión de todos los conceptos remunerativos que deben pagarse a los trabajadores en planilla contribuye al aumento de los costos laborales. Además, algunas empresas, al momento de contratar mano de obra, evalúan sus costos considerando tres índices como referencia: la remuneración, los tributos asociados y los beneficios sociales.

Rimachi (2020). A nivel global, las micro y pequeñas empresas (mypes) representan la principal fuente de empleo en América Latina y el Caribe, desempeñando un papel crucial en la mejora de la empleabilidad, a pesar de enfrentar desafíos como su baja productividad y alta informalidad, según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). José Manuel Salazar, director de la OIT para América Latina y el Caribe, señaló que la predominancia de las mypes genera "considerables disparidades en las condiciones laborales y en el mismo sentido, actúa como un obstáculo para el crecimiento de la productividad" (El Comercio, 2015).

En el ámbito peruano, las empresas mypes contribuyen significativamente al empleo, representando el 85% del mismo en el país y alcanzando una participación del 24% en el Producto Bruto Interno (PBI) nacional en 2018, según datos del Ministerio de Producción (Agencia Andina, 2018). En 2017, las mypes constituían el 96.5% de todas las empresas activas en el Perú, ofreciendo empleo a más de 8 millones de peruanos, como informa el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) citado en Perú Retail (2017). No obstante, un 83.3% de estas empresas operaban en la informalidad en 2018, según reportes de la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (El Correo, 2019).

Ccahuin (2019) Para el empresario o empleador, no es suficiente con realizar el pago del sueldo o salario al empleado u obrero; es necesario incluirlo en la planilla electrónica como trabajador dependiente ello supone un costo laboral que en muchos casos pone en riesgo el rendimiento financiero de un negocio. Además de los aspectos salariales, deben considerarse otros costos no salariales, que abarcan impuestos, aportaciones, vacaciones, gratificaciones, compensaciones, entre otros. Estos elementos, a primera vista,

contribuyen al encarecimiento para el empresario y son una de las principales razones detrás de los costos laborales en nuestro país.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como entidad rectora para fomentar el empleo decente y productivo en nuestro país, se encarga de velar por el cumplimiento de los derechos laborales, sin embargo, todos estos benéficos laborales y sociales de los cuales es beneficiario el trabajador, pueden poner en riesgo, en gran medida, la liquidez financiera de los negocios, es por ello, que las empresas deben desarrollar mecanismos dentro del sistema legal que les permitan cumplir con la normativa legal laboral, y que al mismo tiempo su negocio sea rentable desde el punto de vista financiero.

Herrera (2021). Los costos laborales, especialmente los sobrecostos, han sido un factor determinante que impide la formalización de las MYPEs, generando un impacto negativo en la demanda laboral formal y afectando el desarrollo económico y empresarial de estas pequeñas empresas. Según un informe del Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial de la Cámara de Comercio de Lima (CCL), publicado en el Diario El Comercio el 14 de enero de 2014, se señala que los sobrecostos laborales en el país se sitúan entre los más elevados de América Latina, siendo notables en comparación con otros países miembros de la Alianza del Pacífico. Estos sobrecostos, que representan el 60%, son atribuibles a la rigidez de la legislación laboral actual, la cual, aunque otorga significativos beneficios en la región, emerge como uno de los principales obstáculos para la formalización y disminuye la competitividad en el sector productivo.

1.1.2. Enunciado del problema

1.1.2.1. Problema general

¿De qué manera los costos laborales afectan al rendimiento financiero de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L?

1.1.2.2. Pregunta específica

¿La formalización laboral está poniendo en riesgo a la liquidez financiera de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L?

¿Qué mecanismos de reducción de costos laborales pueden aplicarse en la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L?

¿La actuación fiscalizadora de SUNAFIL puede poner en riesgo el rendimiento financiero a largo plazo de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L.?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

La presente investigación tiene el siguiente objetivo general:

- Determinar si los costos laborales están afectando el rendimiento financiero de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L.

1.2.2. Objetivos específicos

La presente investigación tiene los siguientes objetivos específicos:

- Determinar si la falta de cumplimiento de la normatividad laboral pone en riesgo el rendimiento financiero de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L.
- Determinar que mecanismo de reducción de costos laborales se pueden aplicar en la empresa Distribuciones Carrasco LYD. E.I.R.L.
- Determinar si la actuación fiscalizadora de SUNAFIL pondría en riesgo el rendimiento financiero a largo plazo de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L.

1.3. Justificación

La presente investigación tiene una importancia relevante, ya que sus resultados van a tener una utilidad social, ya que muchas microempresas

enfrentan muchos retos al momento de formalizar a sus trabajadores, ya que ello implica un incremento de los costos, afectando la rentabilidad de la empresa, analizar qué factores laborales incrementan los costos es de vital importancia, para que los microempresarios adopten medidas laborales que no pongan en riesgo la supervivencia de su empresa. Lorenzo, A. (2016).

Las conclusiones a las cuales se aborden en el análisis de resultados, permitirán advertir el nivel de los costos laborales de la empresa fuente de investigación, ya que esta investigación parte de la premisa de que los trabajadores de la empresa Distribuciones Carrasco LYD, son trabajadores informales, saber el incremento de costos que supone la formalización de sus trabajadores, permitirá determinar si la empresa es financieramente viable. Bravo, J. (2017).

1.3.1. Teórica

Los costos laborales suponen una gran afectación al rendimiento de las empresas, en el caso materia de investigación, la microempresa Distribuciones Carrasco LYD, tiene un elevado costo de producción representado por los costos laborales, la determinación de los costos laborales, será importante para determinar la viabilidad financiera de la empresa. Briceño (2019).

1.3.2. Practica

La determinación de los factores que incrementan los costos laborales, es de vital importancia para determinar la fiabilidad financiera de una empresa, ello es muy importante en microempresas, ya que, en este tipo de personas jurídicas, los costos laborales suponen el grueso de los costos de producción. Chacaltana, J (2016).

1.3.3. Metodológica

La presente investigación será de tipo cualitativa y cuantitativa, se aplicará la técnica de la observación para analizar los costos laborales de la empresa Distribuciones Carrasco LYD, ya que ello permitirá determinar qué factores están incrementando los costos laborales, permitiendo proyectar métodos de reducción de costos laborales que le darán factibilidad financiera a la empresa. Trigozo, M. (2017).

Así mismo, se recurrirá a la aplicación de encuestas, tanto a los trabajadores de la empresa, como a sus directivos, ello para darle soporte cuantitativo a los resultados de la investigación.

1.3.4. Social

Los resultados de la presente investigación serán de carácter público, ello es importante, ya que las conclusiones de la presente investigación permitirán determinar qué factores incrementan los costos laborales de las microempresas, los resultados y conclusiones podrán ser aplicados por empresas que afrontan problemas similares a los de la empresa Distribuciones Carrasco LYD. Sánchez. (2018).

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel internacional

Salinas (2022). Se propuso examinar la gestión de los gastos de fabricación con el propósito de identificar el proceso actual que gobierna la fijación de los precios de los productos de la empresa. Para llevar a cabo este estudio, empleó un enfoque de investigación que incluyó aspectos exploratorios, descriptivos y correlacionales. En una de sus conclusiones, destacó la carencia de un control adecuado de los costos, ya que los controles y la información generada por el sistema no permiten la obtención de los costos reales de producción ni, por ende, la determinación de la rentabilidad real. En el contexto actual, esta investigación adquiere una relevancia significativa, ya que proporciona una perspectiva sobre cómo es necesario transparentar los costos de producción con el fin de lograr una rentabilidad óptima, lo que guarda similitud con el enfoque planteado en este trabajo de investigación.

Campoverde (2022). Empleó una metodología de investigación descriptiva que combinó enfoques cualitativos y cuantitativos. Utilizó entrevistas y revisión documental como sus herramientas de investigación. En sus conclusiones, identificó que la empresa no asigna sus costos y gastos de manera individual a cada uno de sus proyectos inmobiliarios, sino que los trata de manera global. Esto conlleva a la incapacidad de llevar un registro preciso de la rentabilidad en sus informes financieros. Además, la empresa registra todos los gastos como costos, sin distribuirlos de manera equitativa entre los diferentes proyectos. En otras palabras, no se sigue un criterio sólido de contabilidad financiera. La relevancia de este estudio radica en su capacidad para poner de manifiesto las deficiencias de no separar los costos y gastos por proyecto inmobiliario, lo que en última instancia se traduce en la incapacidad de generar estados financieros precisos que reflejen la rentabilidad real.

El estudio realizado por Zambrano y Peceros (2021). Se centró en determinar cómo se podrían disminuir los gastos relacionados con la mano de

obra con el propósito de incrementar las ganancias en la empresa bajo análisis. Este estudio se enmarca en un enfoque cualitativo y se caracteriza por su naturaleza aplicativa. En una de sus conclusiones, se sugiere que es fundamental limitar la duración de la jornada laboral a un máximo de 8 horas diarias, sin exceder este límite, debido a la falta de un control adecuado de las horas extraordinarias. También se plantea la necesidad de establecer un límite para estas horas adicionales, siempre que estén debidamente justificadas. Además, se concluye que la reducción de los costos laborales comparados con los datos reales condujo a una mejora en la rentabilidad de la empresa.

Sánchez (2021). Planteó como su objetivo principal la evaluación de la influencia de los costos laborales en la rentabilidad de la empresa. Su enfoque de investigación fue descriptivo y no experimental, ya que no hubo manipulación de variables en el estudio. Entre sus conclusiones, identificó que la situación financiera no mostró resultados favorables, lo que condujo a una descapitalización debida a la falta de rentabilidad ocasionada por costos laborales excesivos. La empresa se vio obligada a recurrir a préstamos de proveedores para adquirir equipos de seguridad y armamento con el fin de satisfacer a los clientes. Sin embargo, estos clientes no pagaron por los servicios prestados, lo que resultó en incobrabilidad, escasa liquidez y una autonomía financiera limitada. Esta investigación aporta al presente trabajo al evidenciar que la deficiente gestión de costos empresariales tiene un impacto negativo en la rentabilidad de la empresa, lo cual guarda similitud con el tema estudiado en la investigación actual.

2.1.2. A nivel nacional

García (2020). Se propuso analizar cómo los costos laborales influyen en la estructura financiera de la empresa. En sus conclusiones, destacó que los costos empresariales tienen un impacto directo en los resultados económicos de la empresa y, por lo tanto, deben ser reducidos para lograr mayores beneficios. Este trabajo es relevante para la presente investigación, ya que ayudó a identificar cuáles son los costos más relevantes en los que incurre una empresa, los cuales tienen un efecto significativo en la rentabilidad de la compañía.

Camacho y Inga (2020). Se propusieron como meta principal la identificación de los costos laborales y su impacto en la rentabilidad de la empresa bajo estudio. Su investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo y adoptó un diseño explicativo. En sus hallazgos, concluyeron que los costos laborales afectan la rentabilidad de la empresa de manera negativa, ya que la rentabilidad se ve perjudicada por los costos laborales elevados en los que la empresa incurre.

Coll (2020). Define estos como los desembolsos que un empresario debe afrontar al emplear a trabajadores en su empresa. Estos gastos comprenden los salarios, los aportes a la seguridad social, así como los seguros privados, indemnizaciones, dietas, transporte y la formación del trabajador. Además, Cornejo (2019) explica que los costos laborales se refieren al pago por los servicios del factor trabajo durante un período de tiempo dentro del proceso productivo. En otras palabras, los costos laborales representan los gastos que surgen de una relación contractual entre el empleado y el empleador, y están regulados por las normativas estatales, abarcando retribuciones tanto directas como indirectas.

Según el trabajo de investigación de García Rodríguez, Justo Saúl (2020). Titulado "Costos laborales y su impacto en la estructura económica de la Empresa Pesquera Exalmar S.A.A. en la Provincia de Paita", su objetivo principal era evaluar cómo los costos laborales afectan la estructura económica de la empresa Pesquera Exalmar S.A.A. en la Provincia de Paita. Los resultados del estudio confirmaron que los incrementos en los principales conceptos de beneficios a los trabajadores, ya sea por mandato legal o por políticas de la empresa, condujeron a una disminución de las utilidades.

Las conclusiones se basaron en la información recopilada de la empresa Pesquera Exalmar S.A.A., que incluyó datos sobre costos laborales relacionados con el transporte del personal, gastos de alimentación, gastos de capacitación, contribuciones al Senati, al Seguro Complementario por Trabajo de Riesgo, al Seguro Vida Ley y a EsSalud. Estos costos tuvieron un impacto significativo en la disminución de las utilidades de la empresa.

Además, el estudio reveló la influencia de la normativa laboral vigente en la empresa, que en los últimos años ha establecido más parámetros para cumplirla, buscando mejorar las relaciones laborales. Se llevaron a cabo entrevistas con el personal encargado de la información sobre los principales costos laborales en la empresa Pesquera Exalmar S.A.A. en la Provincia de Paita, lo que proporcionó datos valiosos para la creación de tablas y gráficos utilizados en el análisis de los resultados de la investigación.

2.1.3. A nivel local

Mary Beltrán M. (2020). Llevó a cabo una investigación titulada "La Influencia de Beneficios Sociales Laborales en la Formalización de Micro y Pequeñas Empresas en la Ciudad de Piura", con una extensión de 134 páginas.

El propósito de esta investigación fue examinar el impacto de los beneficios laborales proporcionados por el estado en el proceso de formalización de las Micro y Pequeñas Empresas en la ciudad de Puno durante los años 2018 y 2019. El enfoque metodológico consistió en una investigación básica con un diseño descriptivo y explicativo, siguiendo un enfoque no experimental de tipo transversal. La muestra se conformó de 87 Micro y Pequeñas Empresas, seleccionadas mediante un método probabilístico. El instrumento principal para la recopilación de datos fue un cuestionario aplicado a través de la técnica de la encuesta.

Para evaluar las hipótesis planteadas, se utilizó la prueba de Chi cuadrada, dado que las variables eran cualitativas y la muestra superaba los 30 elementos. Se trabajó con un nivel de confianza del 95%, lo que correspondía a un nivel de significancia α = 0.05, lo que garantiza la robustez de los resultados.

Los resultados de la prueba de hipótesis de Chi cuadrada revelaron un valor de (Xc 2 = 5.02), que fue mayor que el valor crítico (Xt 2 = 3.84), lo que llevó a la aceptación de la Hipótesis alternativa (H1) y al rechazo de la Hipótesis nula (H0) con un nivel de confianza del 95% y 1 grado de libertad. En resumen, se concluyó que los beneficios laborales influyen de manera positiva en el proceso de formalización de las Micro y Pequeñas Empresas en

la ciudad de Puno durante los años 2018-2019. Además, se observó que las hipótesis específicas sobre el conocimiento limitado de los beneficios otorgados por el estado y su relación con la formalización también se confirmaron.

El trabajo de investigación realizado por Pilar Carnaqué Alvarez y Rosario del Pilar Chamba Gelacio (2020). Se propuso analizar el impacto de los costos laborales en la rentabilidad de la empresa Tiendas Efe S.A. ubicada en la ciudad de Piura.

El estudio comprendió la evaluación de los elementos que conforman los costos laborales, los cuales están directamente relacionados con la legislación laboral vigente. Además, se examinaron aspectos vinculados a los gastos adicionales que la empresa debía asumir en el proceso de contratación, inducción, mantenimiento, capacitación, y motivación de su personal. Esto permitió obtener una visión general del ambiente laboral dentro de la organización.

La metodología de investigación incluyó la recopilación de datos a través de la observación directa, revisión de documentos, encuestas y entrevistas realizadas al personal de la empresa. Compartir experiencias dentro de la organización contribuyó a la formulación de políticas que equilibraran el control de los costos laborales sin descuidar la importancia del trabajador para el logro de los objetivos de la empresa.

Las conclusiones del estudio señalaron que la rentabilidad de la empresa estaba directamente relacionada con el nivel de control de sus costos laborales. Si existía un control continuo con variaciones justificadas basadas en la productividad, esto tenía un impacto positivo en la rentabilidad. Sin embargo, un aumento no justificado en estos costos tenía un efecto negativo en la rentabilidad, especialmente si no podían ser absorbidos por las ventas, lo que dificultaba la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa.

2.2. MARCO TEORICO

2.2.1. Los costos laborales

Los costos laborales han sido un tema de constante debate tanto en el ámbito social como en el empresarial, generando desacuerdo entre las partes involucradas. Los empleados demandan el pleno cumplimiento de los beneficios sociales que establecen las leyes vigentes, mientras que, desde la perspectiva empresarial, a menudo se considera esto como un gasto innecesario para la fuerza laboral. Esto ha llevado a que muchos trabajadores operen de manera informal, como se puede observar en el caso de Colombia, donde los costos laborales son los más elevados en América Latina, lo que ha incentivado a algunas empresas a optar por alternativas no salariales y fomentar la informalidad, bajo la creencia de que esto resulta más beneficioso para sus operaciones (Bardales, 2017; p. 12).

Para los futuros contadores, es crucial adquirir conocimiento en este tema, dado su gran relevancia para las empresas. Además, como empleadores, es fundamental mantenerse actualizados en lo referente a los asuntos salariales y comprender el régimen al cual se adhieren para determinar las remuneraciones y beneficios adecuados para sus colaboradores. La elección del régimen debe estar en sintonía con el índice de ventas que la empresa está experimentando.

Por otra parte, al abordar los Costos Laborales, no se hace referencia únicamente a los beneficios proporcionados a los empleados. Otra cuestión fundamental que debe considerarse es la relación con el Estado, ya que los trabajadores tienen la obligación de cumplir con sus contribuciones fiscales o impuestos, de acuerdo con la categoría en la que se encuentren según lo establecido por la ley. Por lo tanto, es esencial comprender también qué implica el término "rentabilidad," ya que este indicador nos proporciona información acerca de la situación financiera de una empresa. Basándonos en los resultados obtenidos, podemos analizar la posición en la que se encuentra la empresa, lo que nos permitirá tomar decisiones oportunas en beneficio de la entidad. En caso necesario, podríamos optar por nuevas estrategias con el objetivo de mejorar continuamente el rendimiento de la empresa.

La rentabilidad se relaciona con la expansión de una actividad económica con el fin de aprovechar sus recursos y generar utilidades o ganancias, evaluando su efectividad a través de indicadores financieros. Para evaluar el rendimiento de los trabajadores, las empresas emplean ratios de rentabilidad que arrojan luz sobre el desempeño de la empresa en relación a su inversión o proyecto económico. La eficiencia de los trabajadores se mide teniendo en cuenta los beneficios obtenidos y los recursos empleados. Es por esta razón que todas las empresas tienen como objetivo alcanzar la rentabilidad y asegurar su supervivencia en proyectos a largo y mediano plazo de acuerdo con su planificación. En consecuencia, analizan su productividad en un período de 5 años para evaluar el rendimiento de sus empleados.

El estudio realizado por Ipanaque & Tapullima (2017) indicó que una gestión más efectiva del capital de trabajo tiene un impacto directo en el nivel de ganancias, es decir, la rentabilidad de las empresas. Cuanto menor sea el capital de trabajo, mayor será la rentabilidad, como lo demuestran los resultados obtenidos. En el año 2014, el capital de trabajo fue de 17,300, pero disminuyó a 12,000 en 2015, lo que provocó un aumento en la rentabilidad del 25% en 2014 a un 36% en 2015. Esto resalta la importancia de mantener un control adecuado sobre el capital de trabajo para lograr una mayor rentabilidad. El aporte relevante de esta investigación es que muestra diversas formas en las que se puede aumentar la rentabilidad, no solo reduciendo costos, sino también a través de una gestión eficiente del capital de trabajo.

2.2.2. Los costos laborales de una empresa

Como lo indica Adrianzén, C. (2016), los costos laborales de una empresa abarcan todos los gastos relacionados con la contratación y el mantenimiento de su personal. Estos costos comprenden diversos elementos, tanto directos como indirectos. A continuación, se presentan algunos aspectos clave de los costos laborales:

- **Salarios y Beneficios Directos:**

- Engloba los sueldos y salarios, así como beneficios directos como seguros de salud, planes de jubilación, bonificaciones e incentivos económicos.

- **Costos Indirectos Asociados al Empleado:**
    - Incluye gastos adicionales vinculados con la contratación y retención de empleados, como costos de reclutamiento, programas de capacitación y desarrollo, uniformes, entre otros.
- **Impuestos y Contribuciones:**
    - Implica obligaciones fiscales y contribuciones a la seguridad social que la empresa debe cubrir en nombre de los empleados, como impuestos sobre la renta y contribuciones al seguro social.
- **Costos de Ausentismo y Rotación:**
    - Se refiere a los costos relacionados con la ausencia de empleados (licencias médicas, vacaciones, etc.) y los gastos de reemplazar y capacitar a nuevos empleados en caso de rotación.
- **Productividad y Eficiencia:**
    - Incluye esfuerzos y recursos destinados a mejorar la productividad y eficiencia de los empleados, como programas de mejora continua, sistemas de gestión del rendimiento y tecnologías para optimizar tareas laborales.
- **Seguridad Laboral y Cumplimiento Normativo:**
    - Agrupa los costos asociados con el cumplimiento de normativas de seguridad laboral y regulaciones gubernamentales, como medidas de seguridad en el lugar de trabajo y programas de cumplimiento normativo.
- **Beneficios Indirectos:**
    - Puede comprender beneficios no directamente relacionados con el salario, como programas de bienestar, flexibilidad laboral, servicios de guardería, que contribuyen al bienestar de los empleados.

- **Costos de Tecnología y Herramientas Laborales:**
    - Se refiere a los gastos en tecnología, software y herramientas necesarias para que los empleados realicen sus funciones de manera eficiente.
- **Capacitación y Desarrollo:**
    - Implica los costos asociados con la formación y desarrollo de habilidades de los empleados para mejorar su desempeño y adaptarse a las necesidades cambiantes del negocio.
    - Además, esto consiste en brindar a los empleados el conocimiento y las habilidades necesarias para mejorar su desempeño laboral y adaptarse al uso de los diversos recursos y herramientas con los que cuenta la organización. (Carrillo, 2015). Y como bien se sabe, la acción de capacitar a los colaboradores implica un presupuesto destinado a dicha actividad, el cual dependerá de factores como el qué tan complejos o amplios serán dichos programas o los honorarios de aquellos que cumplan el rol de ser instructores, todo con la intención de que dicha capacitación sea lo más beneficiosa tanto para los empleados como para la empresa misma. (Changuán, 2020).
    - Otro punto a considerar es que las certificaciones producto de la capacitación son conceptualizados como documentos formales que acreditan que un colaborador ha completado con éxito un curso o programa de formación, de manera que se pueda validar que estas personas han aprendido algo nuevo o que han desarrollado de forma más completa una habilidad en particular, de manera que su perfil como trabajador tenga mucho más valor. (Morejón, 2023).

Gestionar de manera efectiva estos costos laborales es crucial para mantener la viabilidad financiera de la empresa y garantizar que los recursos invertidos en la fuerza laboral contribuyan positivamente al rendimiento general de la organización.

2.2.3. La reducción de costos laborales de una empresa

Para Román (2015), reducir los costos laborales de una empresa puede representar un desafío, pero hay diversas estrategias que pueden contribuir a optimizar estos gastos sin comprometer la productividad o el ánimo de los empleados. A continuación, se presentan algunas maneras de reducir los costos laborales de una empresa:

- **Revisar la Estructura Organizativa:**
  - Evaluar la estructura organizativa para identificar posibles redundancias y áreas donde se pueda simplificar la jerarquía.
- **Automatización de Procesos:**
  - Implementar tecnologías y sistemas automatizados para realizar tareas repetitivas y mejorar la eficiencia operativa.
- **Flexibilidad Laboral:**
  - Ofrecer opciones de trabajo flexibles, como jornadas parciales, teletrabajo o horarios flexibles, para optimizar la utilización de recursos humanos.
- **Revisión de Beneficios:**
  - Analizar los beneficios ofrecidos a los empleados y considerar ajustes que permitan reducir costos sin afectar negativamente la retención de talento.
- **Programas de Capacitación Eficientes:**
  - Implementar programas de capacitación eficientes que maximicen el desarrollo de habilidades sin incurrir en costos excesivos.
- **Negociación con Proveedores de Beneficios:**
  - Negociar con proveedores de beneficios para obtener condiciones más favorables en seguros de salud, planes de jubilación u otros beneficios ofrecidos a los empleados.
- **Outsourcing:**

- Considerar la externalización de ciertas funciones no centrales del negocio a proveedores externos, lo que puede ser más rentable que mantener esas actividades internamente.

- **Políticas de Ausentismo y Rotación:**
  - Implementar políticas que reduzcan el ausentismo y la rotación de empleados, ya que la capacitación y reemplazo de personal conllevan costos significativos.
- **Evaluación del Desempeño:**
  - Implementar procesos de evaluación del desempeño efectivos para identificar y abordar áreas de mejora en la productividad de los empleados.
- **Incentivos de Productividad:**
  - Introducir programas de incentivos basados en el desempeño para motivar a los empleados a mejorar su productividad.
- **Reevaluación de Puestos de Trabajo:**
  - Reevaluar y actualizar las descripciones de puestos de trabajo para asegurarse de que los empleados estén asignados a roles que maximicen su contribución al negocio.
- **Gestión de Horarios de Trabajo:**
  - Optimizar los horarios de trabajo para asegurar una cobertura adecuada sin incurrir en costos innecesarios.
- **Comunicación Abierta:**
  - Fomentar una comunicación abierta con los empleados para comprender sus necesidades y preocupaciones, lo que puede contribuir a la retención y la moral sin necesidad de aumentar costos.
- **Programas de Bienestar:**

- Implementar programas de bienestar que promuevan la salud y la productividad de los empleados, reduciendo los costos asociados con enfermedades y ausencias.

Es fundamental implementar cualquier estrategia para reducir costos laborales de manera cuidadosa y considerada para evitar impactos negativos en la moral y la productividad de los empleados. Además, la participación y comunicación abierta con el personal son clave para asegurar una transición exitosa.

2.2.4. El rendimiento financiero

Según Sánchez. (2018), el rendimiento financiero se define como el nivel de éxito o eficiencia con el cual una entidad, ya sea una empresa, una inversión o un individuo, emplea sus recursos financieros para producir ganancias. Este concepto engloba diversas métricas y medidas destinadas a evaluar la salud financiera y la capacidad de la entidad para alcanzar sus metas financieras. A continuación, se presentan algunas métricas comúnmente utilizadas para analizar el rendimiento financiero:

- Margen de beneficio: Esta métrica señala la proporción entre las ganancias netas y los ingresos totales, expresada típicamente como un porcentaje. Sirve para visualizar cuánto de cada dólar de ingresos se convierte en ganancia neta.
- Retorno sobre la inversión (ROI): El ROI cuantifica la rentabilidad de una inversión en relación con su costo. Se obtiene dividiendo la ganancia neta de la inversión entre el costo inicial de la misma.
- Margen de utilidad bruta: Este indicador refleja la relación entre las ganancias brutas y los ingresos totales. Facilita la evaluación de la eficiencia en la producción y venta de bienes o servicios.
- Rotación de activos: Indica la eficiencia con la que una empresa utiliza sus activos para generar ingresos. Se calcula dividiendo los ingresos totales entre el promedio de activos totales.
- Estructura de capital: Evalúa la proporción de deuda y capital propio que una empresa emplea para financiar sus operaciones. Analizar la estructura de capital es útil para determinar el riesgo financiero.

- Flujo de efectivo: Examina la entrada y salida de efectivo de una empresa en un periodo específico. Contar con un flujo de efectivo positivo resulta crucial para la sostenibilidad y el crecimiento.
- Índice de liquidez: Cuantifica la capacidad de una empresa para cumplir con sus obligaciones financieras a corto plazo. Ejemplos incluyen el índice de liquidez rápida y el índice de liquidez corriente.
- Crecimiento de ingresos: Indica la tasa de incremento de los ingresos de una entidad a lo largo del tiempo. El crecimiento sostenible de los ingresos es esencial para el éxito a largo plazo.

La evaluación del rendimiento financiero resulta crucial para determinar la salud y la capacidad de sostenibilidad de una entidad. No obstante, es fundamental analizar estas métricas de manera integral, teniendo en cuenta el contexto de la industria y el entorno económico en el que la entidad opera. Además, es importante reconocer que distintas partes interesadas, como inversionistas, gerentes y analistas financieros, pueden otorgar mayor importancia a métricas específicas según sus metas y puntos de vista particulares.

2.2.5. Importancia del rendimiento financiero

Para Pérez y Gardey (2015), la importancia del rendimiento financiero de una empresa radica en varias razones, ya que ofrece valiosa información sobre su salud económica y su capacidad para cumplir con sus metas a corto y largo plazo. A continuación, se destacan algunas de las razones clave que subrayan la importancia del rendimiento financiero:

- **Toma de decisiones estratégicas:** El rendimiento financiero ejerce influencia sobre las decisiones estratégicas de la empresa. Los líderes empresariales utilizan indicadores financieros para evaluar la eficacia de las operaciones y determinar la necesidad de ajustes en la estrategia empresarial.
- **Atracción de inversores:** Los inversores, ya sean accionistas, prestamistas o potenciales socios, consideran el rendimiento financiero al tomar decisiones de inversión. Un rendimiento sólido y consistente puede atraer inversiones, mientras que un bajo rendimiento puede disuadir a los inversores.

- **Gestión del riesgo:** Evaluar el rendimiento financiero ayuda a la empresa a gestionar el riesgo. Identificar áreas de bajo rendimiento o señales de problemas financieros permite a la dirección abordar y mitigar riesgos antes de que se conviertan en problemas mayores.
- **Planificación financiera:** El rendimiento financiero es esencial para la planificación financiera a corto y largo plazo. Permite a la empresa establecer metas realistas, asignar recursos de manera efectiva y garantizar la sostenibilidad financiera a lo largo del tiempo.
- **Credibilidad y confianza:** Un buen rendimiento financiero contribuye a la credibilidad y confianza de las partes interesadas, incluidos clientes, proveedores y empleados. La confianza en la estabilidad financiera de una empresa puede fortalecer las relaciones comerciales y la reputación de la marca.
- **Capacidad de endeudamiento:** Las empresas a menudo requieren financiamiento externo para expandirse o gestionar operaciones diarias. Un rendimiento financiero saludable mejora la capacidad de la empresa para obtener préstamos y financiamiento en términos favorables.
- **Innovación y crecimiento:** El rendimiento financiero positivo proporciona la base para la innovación y el crecimiento continuo. Las empresas financieramente sólidas tienen más recursos disponibles para invertir en investigación y desarrollo, adquisiciones y otras iniciativas estratégicas.
- **Cumplimiento regulatorio:** El rendimiento financiero también es esencial para cumplir con las regulaciones y estándares contables. La presentación de informes financieros precisos y transparentes es fundamental para cumplir con las normativas y evitar sanciones.

En resumen, el rendimiento financiero es fundamental para la supervivencia y el éxito a largo plazo de una empresa, proporcionando información crítica para la toma de decisiones, la gestión del riesgo y la construcción de relaciones sólidas con diversas partes interesadas.

2.2.6. Mecanismos para tener un buen rendimiento financiero

Según Trigozo, M. (2017), alcanzar un desempeño financiero sólido en una empresa requiere una gestión cuidadosa de diversos aspectos del negocio. A continuación, se presentan algunas estrategias y mejores prácticas que pueden contribuir a mejorar el rendimiento financiero:

- **Planificación Financiera:**
    - Elabora un plan financiero integral que contemple proyecciones de ingresos, gastos y flujo de efectivo.
    - Establece metas financieras claras y realistas.
- **Gestión de Efectivo:**
    - Supervisa de manera minuciosa y gestiona el flujo de efectivo.
    - Mantiene reservas de efectivo para afrontar gastos imprevistos o periodos de baja actividad.
- **Eficiencia Operativa:**
    - Optimiza los procesos operativos para mejorar la eficiencia y reducir costos.
    - Controla y gestiona de manera eficiente el inventario y otros activos.
- **Control de Costos:**
    - Examina y controla detalladamente los costos operativos, eliminando gastos innecesarios.
    - Busca oportunidades para negociar con proveedores y obtener descuentos.
- **Diversificación de Ingresos:**
    - Diversifica las fuentes de ingresos para disminuir la dependencia de un solo cliente o mercado.
    - Explora nuevas líneas de productos o servicios que complementen la oferta actual.
- **Gestión de Deudas:**

- Administra de manera cuidadosa las deudas, asegurándote de mantener un equilibrio adecuado entre deuda y capital propio.
- Considera el refinanciamiento si es necesario para obtener condiciones de préstamo más favorables.

- **Inversiones Estratégicas:**
  - Realiza inversiones estratégicas que impulsen el crecimiento y mejoren la rentabilidad a largo plazo.
  - Evalúa con detenimiento las oportunidades de inversión en términos de retorno sobre la inversión (ROI).
- **Enfoque en la Rentabilidad:**
  - Analiza de manera regular la rentabilidad de productos o servicios y ajusta la oferta según sea necesario.
  - Identifica y promociona los productos o servicios más rentables.
- **Tecnología y Automatización:**
  - Implementa tecnología y sistemas de información eficientes para mejorar la productividad.
  - Automatiza tareas repetitivas para ahorrar tiempo y recursos.
- **Gestión de Riesgos:**
  - Identifica y gestiona proactivamente los riesgos financieros y operativos.
  - Desarrolla planes de contingencia para hacer frente a posibles eventos adversos.
- **Capacitación y Desarrollo del Personal:**
  - Invierte en la capacitación y desarrollo de los empleados para mejorar la eficiencia y la productividad.
  - Fomenta un ambiente de trabajo que promueva la innovación y la colaboración.

- **Monitoreo y Evaluación Continua:**
    - Establece indicadores clave de rendimiento (KPI) y realiza un seguimiento regular para evaluar el rendimiento financiero.
    - Lleva a cabo análisis financieros periódicos y ajusta estrategias según sea necesario.

Además de estas prácticas, es esencial adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado y estar al tanto de las tendencias y oportunidades emergentes. La colaboración con profesionales financieros y contables también puede ser valiosa para garantizar una gestión financiera efectiva.

2.2.7. Factores que influyen en el rendimiento financiero de una empresa

Como lo indica Ipanaque, Y. & Tapullima H. (2017), el desempeño financiero de una empresa puede ser afectado por diversos factores, que van desde aspectos internos de la organización hasta influencias externas del entorno económico y del mercado. A continuación, se mencionan algunos factores clave que pueden incidir en el rendimiento financiero de una empresa:

- **Estrategia de Negocios:**
    - La eficacia y claridad de la estrategia empresarial pueden tener un impacto directo en el rendimiento financiero, al alinear los esfuerzos y recursos hacia metas específicas.
- **Gestión Financiera:**
    - La calidad de la gestión financiera, que incluye planificación, presupuesto y control de costos, puede afectar de manera significativa el rendimiento financiero de la empresa.
- **Ventas y Marketing:**
    - La capacidad de la empresa para generar ingresos está vinculada directamente a la efectividad de sus estrategias de ventas y marketing, destacando la identificación de mercados objetivos y la construcción de relaciones sólidas con clientes.
- **Eficiencia Operativa:**

- La eficiencia en la producción, distribución y gestión de operaciones puede influir en los costos y, por ende, en la rentabilidad.

- **Innovación y Desarrollo:**
  - La capacidad de la empresa para innovar en productos, servicios y procesos puede afectar su posición competitiva y su adaptabilidad a las cambiantes demandas del mercado.
- **Recursos Humanos:**
  - La calidad y motivación de los empleados pueden impactar en la productividad y eficiencia operativa, destacando la gestión del talento y la capacitación como aspectos cruciales.
- **Gestión de Deudas:**
  - La estructura y gestión de la deuda pueden influenciar en la salud financiera de la empresa, siendo crucial evitar un exceso de deuda que pueda aumentar los riesgos financieros.
- **Condiciones del Mercado:**
  - Factores externos como la demanda del mercado, la competencia y las tendencias económicas pueden tener un impacto significativo en el rendimiento financiero.
- **Regulaciones y Cumplimiento:**
  - El cumplimiento con regulaciones gubernamentales y normativas de la industria puede afectar las operaciones y costos de la empresa.
- **Cambio Tecnológico:**
  - La adaptación a nuevas tecnologías puede influir en la eficiencia operativa y en la capacidad de la empresa para mantener su competitividad.
- **Riesgos Geopolíticos y Globales:**

- Eventos geopolíticos, fluctuaciones en tasas de cambio y condiciones económicas globales pueden afectar el rendimiento financiero, especialmente para empresas que operan internacionalmente.

- **Reputación de la Marca:**
    - La reputación y percepción de la marca pueden afectar la lealtad del cliente y la capacidad de la empresa para vender productos o servicios a precios premium.
- **Ciclo de Vida del Producto:**
    - La etapa del ciclo de vida del producto puede influir en la rentabilidad, requiriendo una gestión estratégica durante la introducción, madurez y declinación de productos.
- **Impacto Ambiental y Social:**
    - Consideraciones ambientales y sociales pueden influir en la percepción de la marca y en la demanda del consumidor, afectando el rendimiento financiero.
- **Eventos Inesperados:**
    - Eventos imprevistos como desastres naturales, crisis económicas o pandemias pueden tener un impacto significativo en el rendimiento financiero.

Es crucial destacar que estos factores no operan de manera aislada, y su interacción puede ser compleja. Una gestión efectiva implica evaluar y abordar estos factores de manera estratégica y continua.

2.2.8. Afectación de los costos laborales al rendimiento financiero de una empresa

Para Chacaltana, J (2016), los costos laborales representan una parte considerable de los gastos operativos de una empresa y, por ende, tienen la capacidad de ejercer una influencia significativa en su desempeño financiero. Cómo estos costos laborales inciden en la salud financiera de la empresa está

condicionado por diversos factores y puede variar según la industria, el tamaño de la empresa y su modelo de negocio. A continuación, se describen algunas formas en que los costos laborales pueden afectar el rendimiento financiero de una empresa:

- **Rentabilidad:**
  - Los costos laborales directos, como salarios y beneficios, inciden directamente en la rentabilidad de la empresa. Lograr un equilibrio entre ofrecer compensaciones competitivas y controlar los costos resulta esencial para maximizar la rentabilidad.

- **Productividad:**
  - La productividad de los empleados está vinculada a los costos laborales. Inversiones en capacitación y desarrollo pueden mejorar la eficiencia y aumentar la productividad, mitigando así el impacto negativo de los costos laborales.

- **Competitividad en el Mercado:**
  - Los costos laborales pueden influir en la capacidad de la empresa para competir en el mercado. Empresas con costos laborales más bajos pueden tener ventajas competitivas en términos de precios, siempre que mantengan la calidad y la eficiencia.

- **Calidad del Talento:**
  - Ofrecer salarios y beneficios competitivos puede atraer y retener a empleados talentosos, lo cual impacta directamente en la innovación, la eficiencia y la calidad del producto o servicio, contribuyendo positivamente al rendimiento financiero.

- **Costos Indirectos:**
  - Además de los salarios base, existen costos indirectos asociados con la contratación y retención de empleados, como los gastos de reclutamiento, la capacitación y los beneficios. La gestión efectiva de estos costos puede mejorar la eficiencia general.

- **Rotación de Personal:**
    - La rotación de empleados puede aumentar los costos debido a la pérdida de conocimientos y habilidades, así como a los costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados. La retención de talento puede ayudar a minimizar estos costos.
- **Eficiencia Operativa:**
    - La eficiencia operativa, estrechamente vinculada a la productividad, puede ser influenciada por la gestión de los costos laborales. Estrategias como la implementación de tecnologías y procesos eficientes pueden optimizar la utilización de recursos humanos.
- **Impacto en los Precios:**
    - Los costos laborales también pueden afectar la capacidad de la empresa para establecer precios competitivos. Aumentos significativos en los costos laborales pueden presionar los márgenes de beneficio, lo que podría requerir ajustes en los precios.
- **Flexibilidad Laboral:**
    - La flexibilidad en la estructura laboral, como la posibilidad de utilizar empleados a tiempo parcial o contratistas, puede influir en la capacidad de la empresa para adaptarse a cambios en la demanda sin incurrir en costos laborales excesivos.

En resumen, la gestión efectiva de los costos laborales es esencial para el rendimiento financiero de una empresa. Encontrar el equilibrio adecuado entre compensaciones competitivas y eficiencia operativa puede garantizar que los costos laborales contribuyan positivamente a la rentabilidad y a la competitividad de la empresa.

2.2.9. Rendimiento financiero a largo plazo

Cuando se habla se rendimiento financiero a largo plazo, se engloba al conjunto de ganancias producto de una inversión estratégica por parte de una empresa que le genera rentabilidad por un periodo de tiempo prolongado,

mayormente de 3 años a más, como parte de una proyección realizada en una organización para que, a pesar del tiempo, siga generando buenos ingresos y se mantenga financieramente estable. Cuando se habla de rendimiento a largo plazo, se deja un poco de lado las ganancias rápidas e instantáneas, pues en escenarios así, los primeros meses no se suele ver mucha rentabilidad, pues todo parte de una proyección a un periodo de tiempo determinado. (Pereira, 2021).

Los procesos que implica el rendimiento financiero a largo plazo abarcan, como acción principal, una planificación estratégica de acciones, con las cuáles se apelará a la minimización de riesgos. Agregado a esto, es importante que se haga un respectivo análisis del mercado, pues existen diversos factores externos que pueden condicionar el flujo de las ganancias de una organización, lo cual debe ir de la mano con decisiones bien fundamentadas y el uso prudente de los recursos de la empresa. (Benavides, 2018).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad de vida laboral. La calidad de vida laboral se refiere al nivel de satisfacción tanto personal como profesional que una persona experimenta en su desempeño laboral y en el entorno de trabajo. Este grado de satisfacción se ve influenciado por factores como la dirección y gestión de la empresa, las condiciones laborales, las compensaciones, el interés que se siente por las tareas realizadas, y el nivel de logro y desarrollo personal, tanto a nivel individual como en colaboración con el equipo de trabajo. Ballona (2021).

Capital humano. El personal que trabaja para la empresa se refiere a cualquier inversión realizada para mejorar la calificación y preparación de una persona. La productividad y los servicios que esa persona ofrecerá a lo largo del tiempo dependerán de la inversión en su desarrollo y formación mencionada previamente. Carranza (2014).

Cargas sociales. Se refiere a los fondos reservados para proteger a los trabajadores ante posibles eventualidades a lo largo de su vida, como enfermedades, accidentes, jubilación, desempleo o fallecimiento. Este ahorro obligatorio se financia mediante contribuciones tanto del empleador (en mayor medida) como del propio trabajador, según lo estipulado en las leyes actuales. Castillo (2015).

Clima laboral. Se trata del entorno en el que se lleva a cabo la rutina laboral, el cual tiene un impacto directo en la satisfacción y, en consecuencia, en la productividad de los trabajadores. Este entorno se relaciona con las habilidades del liderazgo, los comportamientos de los individuos, sus métodos de trabajo y comunicación, su relación con la empresa, las máquinas empleadas y la naturaleza misma de sus tareas laborales. Saavedra (2017).

Compensación por tiempo de servicio. Se trata de un derecho laboral otorgado a los empleados tanto del ámbito privado como público. Los empleadores tienen la responsabilidad de realizar el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) de sus trabajadores en dos plazos, siendo el 15 de mayo para el primer semestre y el 15 de noviembre para el segundo. La CTS se calcula considerando tanto la remuneración básica como

las remuneraciones variables. Los empleados tienen la facultad de disponer del 50% de su CTS, ya que es de libre disposición. Gómez (2019).

Competitividad. La capacidad de una entidad, ya sea una organización gubernamental o privada, con fines de lucro o sin ellos, para de manera constante mantener ventajas comparativas que le habiliten a alcanzar, mantener y mejorar una posición específica en el contexto socioeconómico. Fernández (2018).

Competencia. La habilidad de un empleado para llevar a cabo las responsabilidades que son propias de un puesto de trabajo específico (OIT, 1991). Una competencia puede ser descrita según su nivel, que depende de la complejidad y variedad de las tareas, y su grado de especialización, que se basa en el alcance de los conocimientos requeridos, las herramientas y maquinaria utilizadas, los materiales involucrados, y la naturaleza de los bienes y servicios producidos. Málaga (2023).

Contraprestación. Remuneración pactada por la prestación laboral realizada. Málaga (2023).

Costo: Se refiere a los costos que surgen como resultado de las operaciones de la empresa en su totalidad o los desembolsos necesarios para adquirir o fabricar un producto. En un sentido más específico, se trata del conjunto de gastos asignados a un producto en particular, y que no se han catalogado como pérdidas, sino que se mantienen como parte del inventario, es decir, se consideran como un gasto diferido. Gutiérrez (2015).

Costos laborales. Cuando nos referimos a la palabra "costos" en términos económicos, estamos hablando de todos los gastos o pérdidas relacionados con una actividad o función asociada a los procesos de producción. Uno de los desafíos planteados es determinar hasta qué punto es posible disminuir los costos laborales sin que ello resulte en una disminución del bienestar de los trabajadores. Fermiño (2016).

Costos de personal. Un término más abarcativo que abarca no solo los "costos salariales", sino también las "cargas sociales" y, de manera más general, todos los gastos indirectos relacionados con la gestión de los recursos humanos. Esto

incluye actividades como el reclutamiento, la selección, la capacitación, las vacaciones y licencias, las compensaciones, los gastos de administración y la gestión del personal, entre otros. Galván (2019).

Cultura organizacional. Es el conjunto de reglas, costumbres y principios que los miembros de una organización siguen en su conducta, convirtiéndolos en su modo de comportamiento característico. Botero (2014).

Empleado. Se refiere a la persona que ocupa un empleo o puesto de trabajo. En un sentido más general, esta palabra se utiliza de manera intercambiable con "asalariado," en oposición al empleador. En un sentido más específico, se refiere a un trabajador asalariado, típicamente dentro del sector de servicios, cuyas labores son predominantemente no manuales y recibe su salario en pagos mensuales. Carrión (2019).

Gratificación. Pago en forma de dinero otorgado por un servicio ocasional, o compensación regular proporcionada por la realización de un servicio o ocupación. Calderón (2022).

Horario de trabajo. Los empleadores están legalmente obligados a contar con un horario de inicio y finalización del trabajo en la fábrica o lugar de empleo, así como a establecer horarios para los períodos de descanso y, en caso de existir, para los turnos de trabajo, y deben obtener la aprobación correspondiente de la Inspección de Trabajo. Rivera (2014).

2.4. Sistema de hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

H_i: Los costos laborales sí afectan al rendimiento financiero de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L.

H_0: Los costos laborales no afectan al rendimiento financiero de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L.

2.4.2. Hipótesis Específicas

H_1: La formalización laboral pondrá en riesgo a la liquidez financiera de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L.

H_2: El uso de mecanismos como la emisión de recibos por honorarios se aplica para reducir los costos laborales en la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L.

H_3: La actuación fiscalizadora de SUNAFIL pondrá en riesgo el rendimiento financiero de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L.

2.5. Definición y operacionalización de las Variables de Identificación

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem	Escala de medición
costos laborales	Cuando nos referimos a la palabra "costos" en términos económicos, estamos hablando de todos los gastos o pérdidas relacionados con una actividad o función asociada a los procesos de producción. Uno de los desafíos planteados es determinar hasta qué punto es posible disminuir los costos laborales sin que ello resulte en una disminución del bienestar de los trabajadores. Fermiño (2016).	Los costos laborales serán desarrollados de forma descriptiva, haciendo una proyección, ya que el incremento de los costos laborales determinara el rendimiento financiero y supervivencia de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L.	Exigencias legales laborales	Se cumple con la legislación laboral	- Contratos laborales	Se cuanta con contratos/no se cuenta con contratos
				Que aspectos legales laborales no está cumpliendo la empresa	- Beneficios sociales	Se paga beneficios sociales/no se paga beneficios sociales
			Proyección de incremento de costos	Cuantificación del incremento de costos	- Balance general	Cuantificación de costos
				Margen de utilidades	- Balance general	Cuantificación de las utilidades
			Capacitación de personal	Planeamiento de la capacitación	- Costos de la capacitación	Gasto del presupuesto destinado
				Certificaciones	- Costos de certificación	Gasto del presupuesto destinado
Rendimiento financiero	Según Sánchez. (2018), el rendimiento financiero se define como el nivel de éxito o eficiencia con el cual una entidad, ya sea una empresa, una inversión o un individuo, emplea sus recursos	El rendimiento financiero es un indicador de la solvencia económica de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L.,	Rendimiento financiero a largo plazo	Crecimiento de ingresos en un plazo determinado	- Balance general	Cuantificación de utilidades
			Rendimiento financiero sin cumplir la normatividad laboral	Existe margen de utilidad	- Balance general	Cuantificación de las utilidades
				No existe margen de utilidad	- Balance general	Cuantificación de las utilidades

	financieros para producir ganancias. Este concepto engloba diversas métricas y medidas destinadas a evaluar la salud financiera y la capacidad de la entidad para alcanzar sus metas financieras.	el cual se podría ver severamente afectado ante el incremento de costos laborales por la formalización laboral de sus trabajadores.	Rendimiento financiero cumpliendo la normatividad laboral	Existe margen de utilidad	- Balance general	Cuantificación de las utilidades
				No existe margen de utilidad	- Balance general	Cuantificación de las utilidades

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo y nivel de investigación

Básica no experimental

3.2. Población, marco de muestreo, unidad de análisis, muestra

3.2.1. Población

La población sobre la cual se aplicará la muestra de investigación, destinada a obtener los resultados de la investigación, estará compuesta por un grupo de 10 profesionales, de los cuales cinco son especialistas en costos, y cinco especialistas en derecho laboral.

3.2.2 Marco de muestreo

La muestra de la investigación será un grupo de 10 profesionales, el cual está comprendido por un grupo de cinco contadores especialistas en costos, y cinco contadores especialistas en derecho laboral.

3.2.3. Unidad de análisis

Las unidades materia de análisis serán, costos laborales, formalización laboral, mecanismos de reducción de costos e Inspección laboral.

3.2.4. Muestra

La muestra que será sometida a un análisis sistematizado, serán las respuestas que los entrevistados proporcionen, ante el cuestionario que se les planteara.

Las respuestas que los entrevistados proporcionen serán interpretadas de forma descriptiva, sin aplicar métodos probabilísticos, ya que nos limitaremos a desarrollar los resultados de forma descriptiva, en base a los datos que nos proporcionen los especialistas en costos laborales y liquidez financiera.

3.3. Diseño de contrastación

La presente investigación es de diseño no experimental, ya que las variables no serán sometidas a modificaciones y/o métodos de cuantificación.

Sin embargo, la investigación es transversal, ya que las variables serán analizadas a través de la muestra de análisis de forma sistematizada.

La presente investigación es de enfoque correlacional, de tipo no experimental, de nivel explicativo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La técnica que se aplicará será la encuesta cuantitativa

3.4.2. Instrumento

El instrumento será un cuestionario, el cual será el instrumento de recolección de datos, destinando a comprobar las variables de la investigación.

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Los datos proporcionados a través de la entrevista, serán analizados de forma sistemática, ello nos permitirá desarrollar los resultados de la investigación, análisis de resultados, las conclusiones y recomendaciones. Esta etapa de la investigación se desarrollará de forma sistematizada, ya que los resultados, nos permitirán concluir la veracidad de la hipótesis de investigación.

IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de confiabilidad

"El coeficiente alfa de Cronbach es una medida de consistencia interna utilizada para evaluar la fiabilidad de un instrumento de medición. Este índice estima cuánto se relacionan entre sí los ítems de una escala, reflejando la coherencia con la que miden una misma variable. Un valor alfa cercano a 1 indica alta fiabilidad, mientras que valores inferiores a 0.70 suelen considerarse inaceptables." (Oviedo y Campo-Arias, 2005).

Estadísticas de fiabilidad instrumento

	Alfa de Cronbach	N de ítems
Costos Laborales	0,943	10
Rendimiento financiero	0,914	10

La tabla muestra los valores de alfa de Cronbach para las dos variables evaluadas en el instrumento: Costos Laborales y Rendimiento Financiero, ambos con 10 ítems. El coeficiente para Costos Laborales es de 0,943, lo que indica una excelente consistencia interna y sugiere que los ítems miden de manera coherente el constructo correspondiente. Por su parte, el alfa de Rendimiento Financiero es de 0,914, también considerado excelente, lo que refuerza la fiabilidad del instrumento para este estudio.

4.1.2. Análisis e interpretación de resultados

En esta sección se presentan y analizan los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento diseñado para responder a los objetivos planteados en la investigación. Los datos se organizan y describen mediante tablas y figuras, las cuales permiten una representación visual clara y detallada de la información recopilada. Cada tabla y figura está acompañada de

interpretaciones que facilitan la comprensión de los hallazgos y su relación con las variables estudiadas. Además, se discuten los resultados en función de los objetivos específicos, aportando una visión fundamentada y estructurada de los principales hallazgos.

Tabla 1

Evaluación de la variable Costos Laborales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	10	100%
Medio	0	0%
Bajo	0	0%
Total	10	100%

Nota. De los 10 profesionales encuestados, el 100% de ellos evaluaron la variable costos laborales en un nivel alto.

Tabla 2

Evaluación de la variable Rendimiento Financiero

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	8	80%
Medio	2	20%
Bajo	0	0%
Total	10	100%

Nota. De los 10 profesionales encuestados, el 80% de ellos evaluaron la variable rendimiento financiero en un nivel alto, y el 20% restante en un nivel medio.

Tabla 3

Nivel de correlación entre la variable Rendimiento Financiero y Costos Laborales

			Costos Laborales
Rho de Spearman	Rendimiento Financiero	Coeficiente de correlación	,978**
		Sig. (bilateral)	0.00
		N	10

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Las variables rendimiento financiero y costos laborales tienen un coeficiente de correlación de 0.978; el cual es interpretado como positivo muy alto.

Tabla 4

Nivel de cumplimiento de exigencias laborales legales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	10	100%
Medio	0	0%
Bajo	0	0%
Total	10	100%

Nota. De los 10 profesionales encuestados, el 100% manifestaron que el cumplimiento de las exigencias laborales legales en la empresa es alto.

Tabla 5

Nivel de proyección de incremento de costos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	8	80%
Medio	2	20%
Bajo	0	0%
Total	10	100%

Nota. De los 10 profesionales encuestados, el 80% evaluaron que el nivel de proyección de incremento de costos se dará en un nivel alto, mientras que el 20% restante en un nivel medio.

Tabla 6

Nivel de capacitación de personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	8	80%
Medio	2	20%
Bajo	0	0%
Total	10	100%

Nota. De los 10 profesionales encuestados, el 80% evaluaron que el nivel de capacitación del personal en la empresa se da en un nivel alto, mientras que el 20% restante en un nivel medio.

Tabla 7

Evaluación del rendimiento financiero a largo plazo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	7	70%
Medio	3	30%
Bajo	0	0%
Total	10	100%

Nota. De los 10 profesionales encuestados, el 70% evaluaron que el rendimiento financiero de la empresa a largo plazo en un nivel alto, mientras que el 30% restante en un nivel medio.

Tabla 8

Evaluación del rendimiento financiero sin cumplir la normatividad laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	8	80%
Medio	2	20%
Bajo	0	0%
Total	10	100%

Nota. De los 10 profesionales encuestados, el 80% evaluaron que el rendimiento financiero de la empresa sin cumplir la normatividad laboral en un nivel alto, mientras que el 20% restante en un nivel medio.

Tabla 9

Evaluación del rendimiento financiero cumpliendo la normatividad laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	8	80%
Medio	2	20%
Bajo	0	0%
Total	10	100%

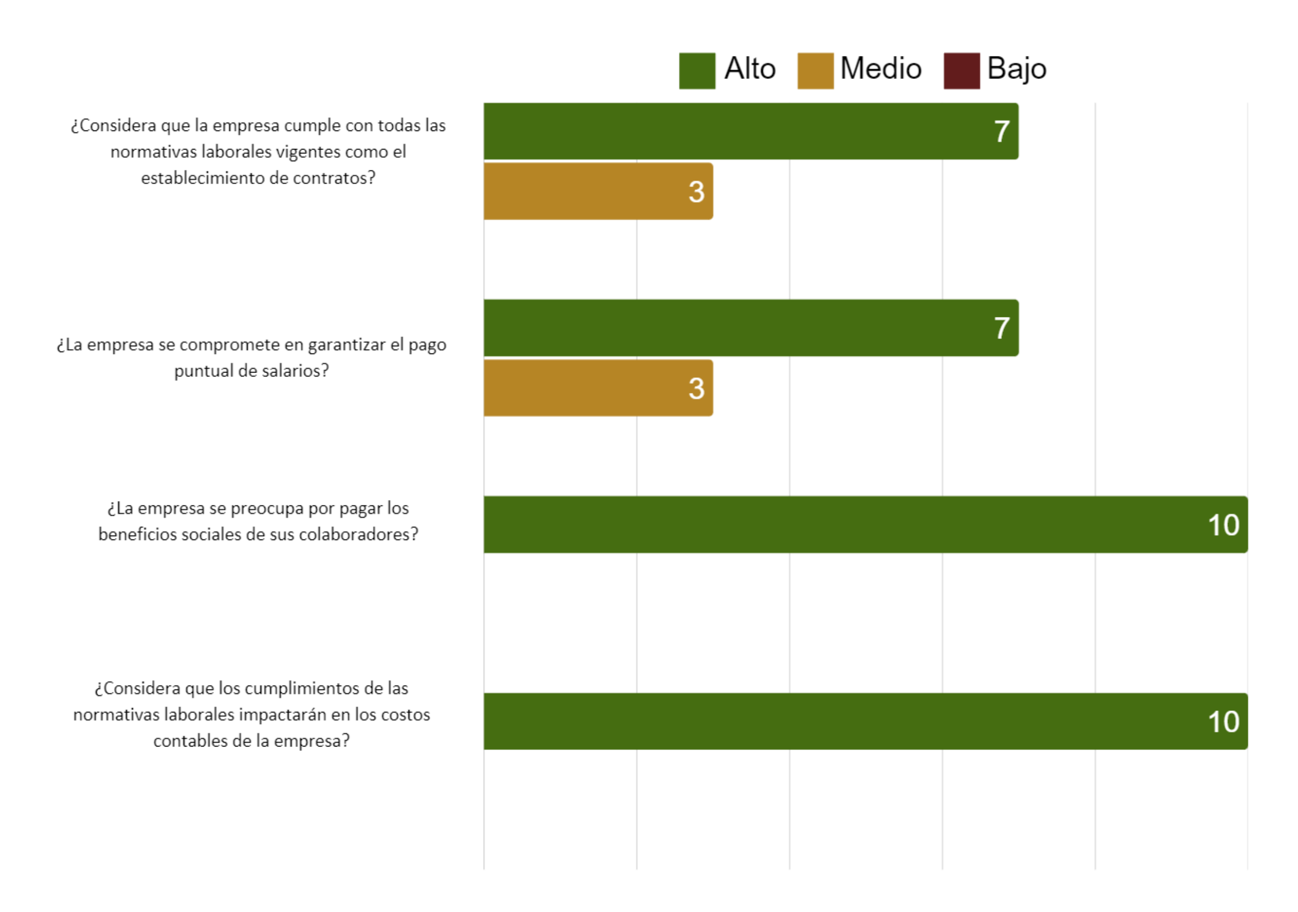
Nota. De los 10 profesionales encuestados, el 80% evaluaron que el rendimiento financiero de la empresa cumpliendo la normatividad laboral en un nivel alto, mientras que el 20% restante en un nivel medio.

4.2. Análisis estadístico por objetivo

Variable 1

Figura 1

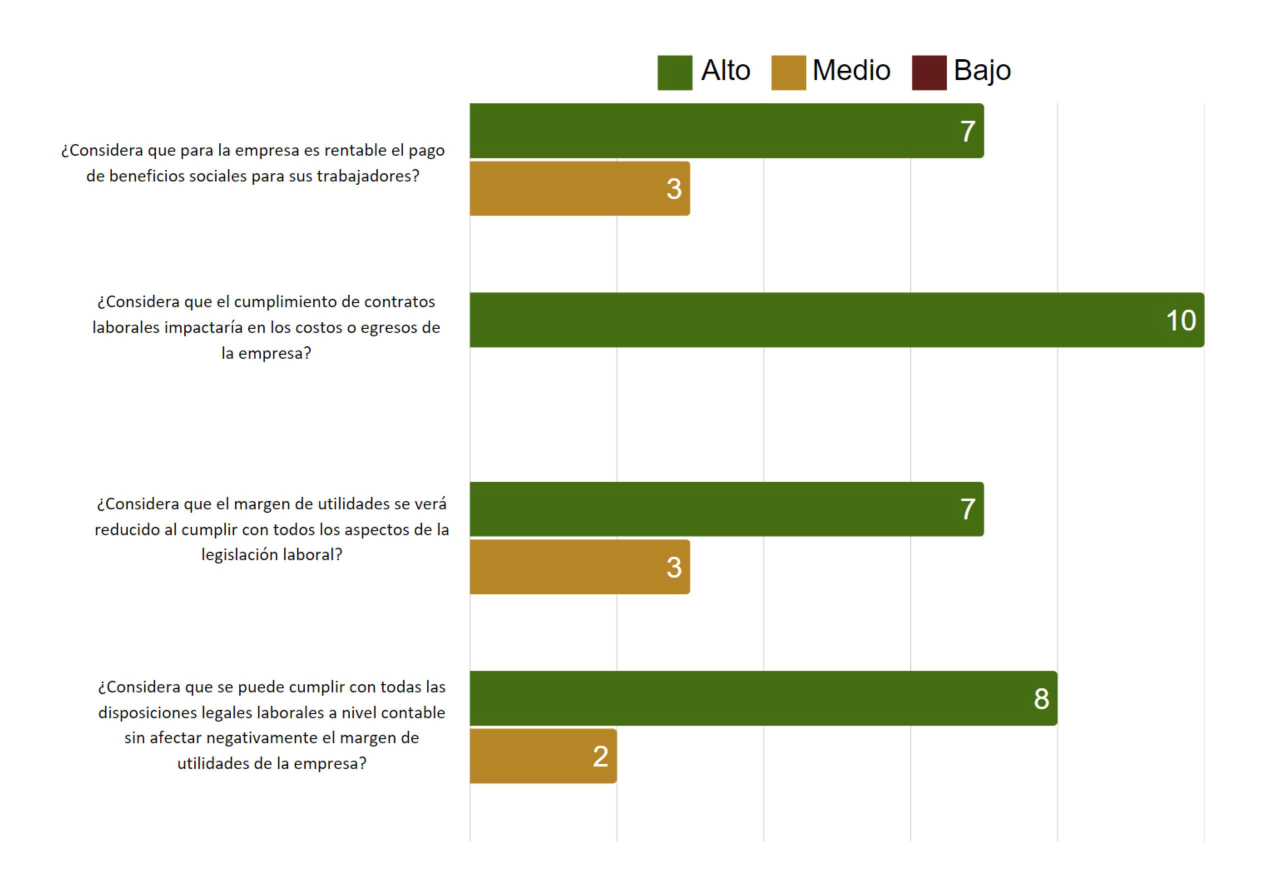
Dimensión Exigencias legales laborales



- El 70% de los expertos considera que la empresa si cumple con todas las normativas laborales vigentes, mientras que el 30% considera que este cumplimiento es medio. El 70% de los expertos considera que la empresa se compromete a garantizar el pago puntual de los salarios, mientras que el 30% considera que este compromiso se encuentra en un nivel medio. El 100% de los expertos considera que el cumplimiento de las normativas laborales impactará en los costos contables de la empresa. El 70% de los expertos considera que es rentable para la empresa el pago de beneficios sociales de sus trabajadores, mientras que el 30% considera que es una rentabilidad media.

Figura 2

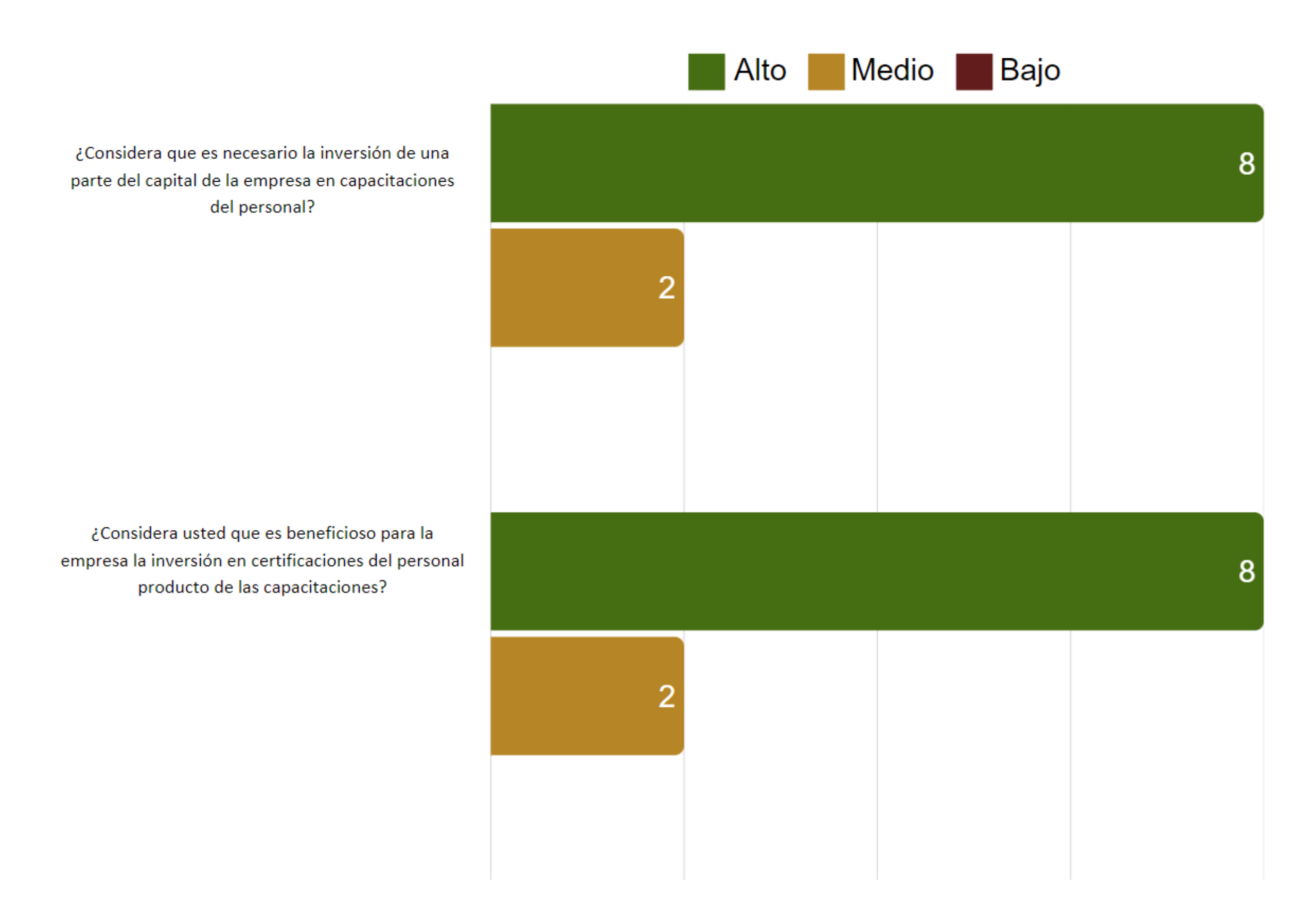
Dimensión Proyección de incremento de costos



- El 70% de los expertos considera que es rentable para la empresa el pago de beneficios sociales de sus trabajadores, mientras que el 30% considera que es una rentabilidad media. El 100% de los expertos considera que el cumplimiento de contratos laborales por la empresa impactaría en los costos de la empresa. El 70% de los expertos considera que el margen de utilidades de la empresa se reducirá al cumplir con todos los aspectos de la legislación laboral, mientras que el 30% considera que la reducción será media. El 80% de los expertos considera que cumplir con todas las disposiciones legales laborales a nivel contable afectará negativamente el margen de utilidades de la empresa en un nivel alto, mientras que el 20 % en un nivel medio.

Figura 3

Dimensión Capacitación del personal

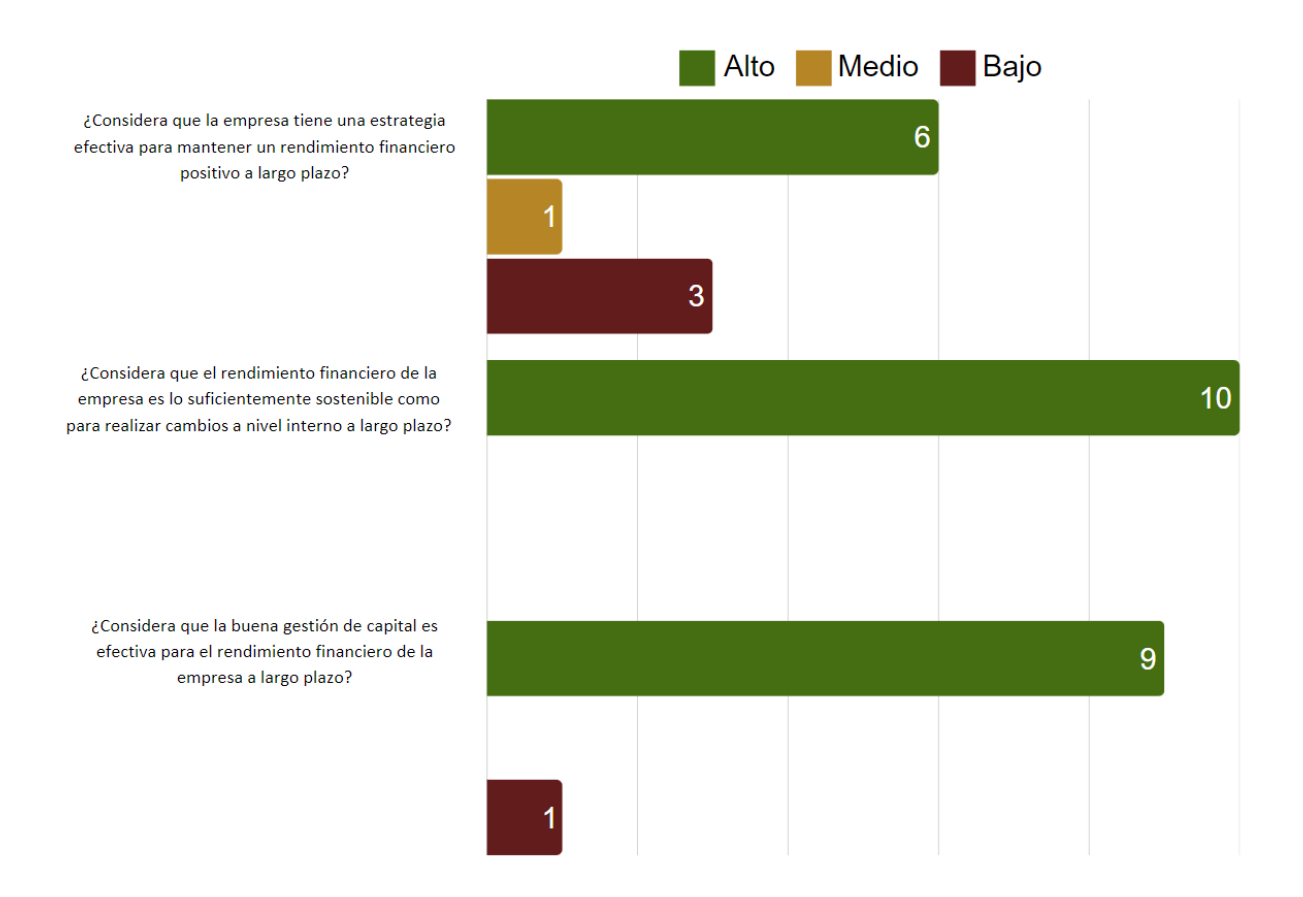


- El 80% de los expertos considera que es muy necesaria la inversión de una parte del capital de la empresa en capacitaciones, mientras que el 20% considera que la necesidad está en un nivel medio. El 80% considera que es altamente beneficioso para la empresa invertir en certificaciones como parte de las capacitaciones, mientras que el 20% considera que el beneficio se encuentra en un nivel medio.

Variable 2

Figura 4

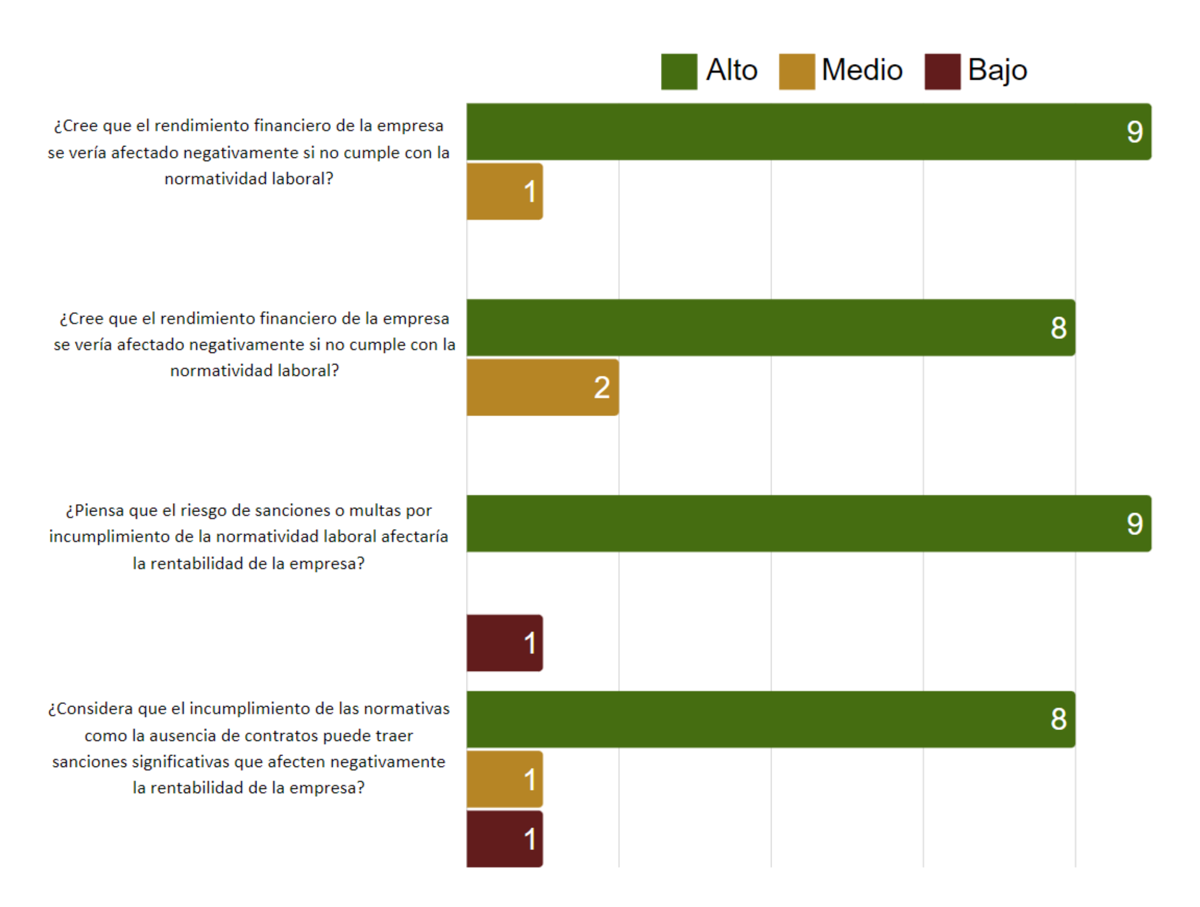
Dimensión Rendimiento financiero a largo plazo



- El 60% de los encuestados considera que la empresa tiene una estrategia altamente efectiva para mantener un rendimiento financiero positivo a largo plazo, el 10% considera que la estrategia es medianamente efectiva y el 30% que su efectividad es baja. El 100% de los expertos considera que el rendimiento de la empresa es altamente sostenible para realizar cambios internos a largo plazo. El 90% de los expertos considera que la empresa tiene una buena gestión de capital, lo que afecta su rendimiento a largo plazo, mientras que el 10% considera que tiene una mala gestión de capital.

Figura 5

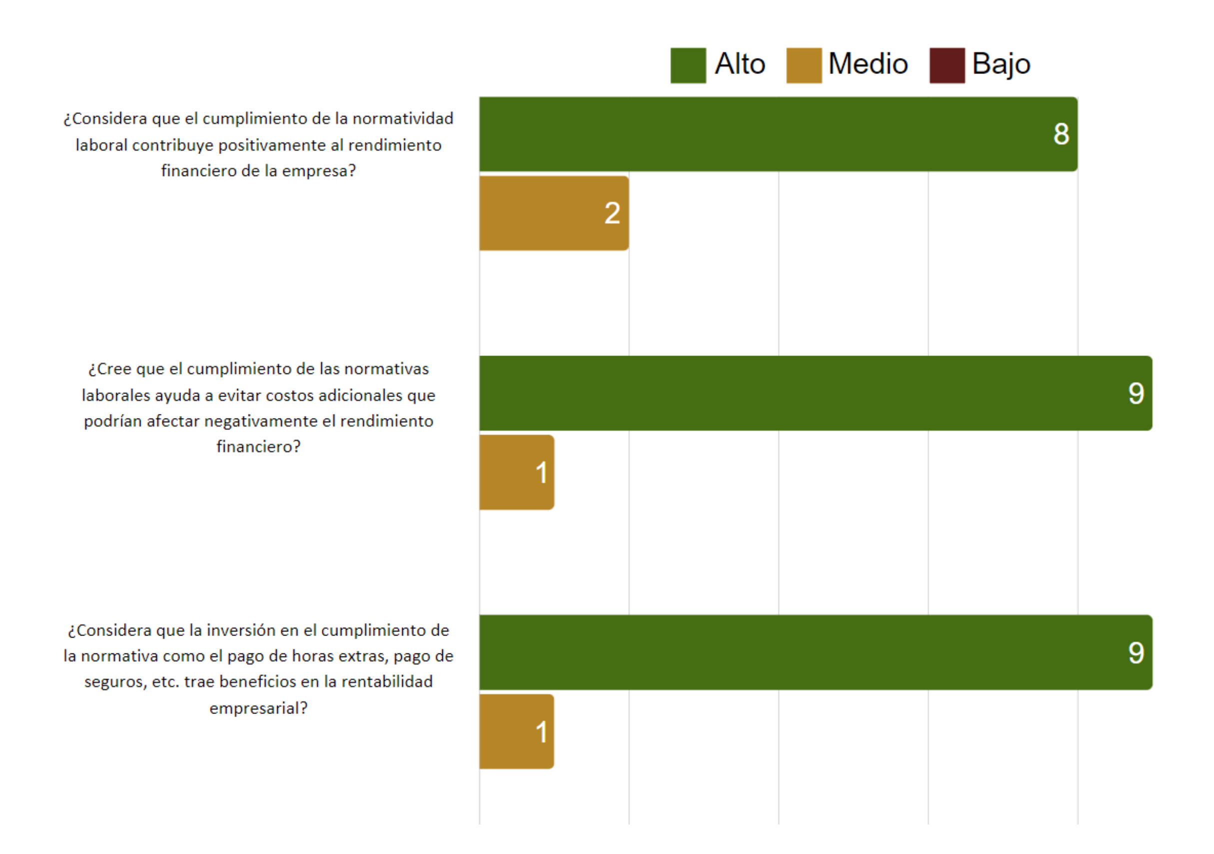
Dimensión Rendimiento financiero sin cumplir la normatividad laboral



- El 90% de los expertos considera que el rendimiento financiero de la empresa se vería afectado negativamente en un nivel alto si nos e cumple con la normatividad, mientras que el 10% considera que esta afección se da en un nivel medio. El 80% de los expertos considera que este rendimiento se vería afectado negativamente en un nivel alto si no se cumple con la normatividad laboral, mientras que el 20% considera que le afectaría en un nivel medio. El 90% considera que el riesgo de sanciones por no cumplir la normatividad laboral a la empresa afectaría altamente a su rentabilidad, mientras que el 10% considera que tendría un impacto bajo. El 80% de los expertos considera que la ausencia de contratos traerá sanciones que afectarían en un nivel alto a la rentabilidad de la empresa, el 10% en un nivel medio y el 10% en un nivel bajo.

Figura 6

Dimensión Rendimiento financiero cumpliendo la normatividad laboral

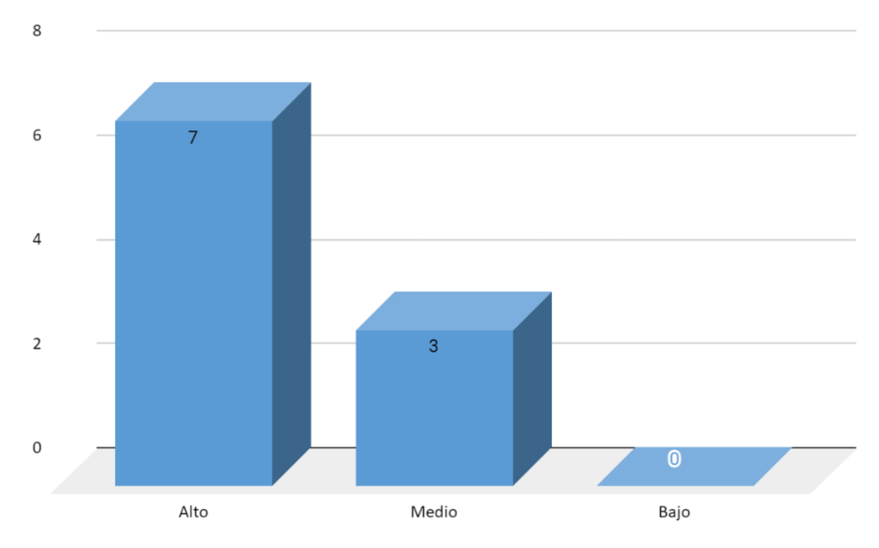


- El 80% de los expertos considera que cumplir la normativa laboral contribuye en positivamente al rendimiento financiero de la empresa en un nivel alto, mientras que el 20% en nivel medio. El 90% considera que el cumplimiento de las normativas laborales ayudará en un nivel alto a evitar costos adiciones que afectarían negativamente el rendimiento financiero, mientras que el 10% considera que esta afección se daría en un nivel medio. El 90% de los expertos considera que la inversión en el cumplimiento de la normativa como el pago de horas extras y seguros trae beneficios a la rentabilidad en un nivel alto, mientras que el 10% en un nivel medio.

FIGURAS POR ÍTEMS

Figura 7

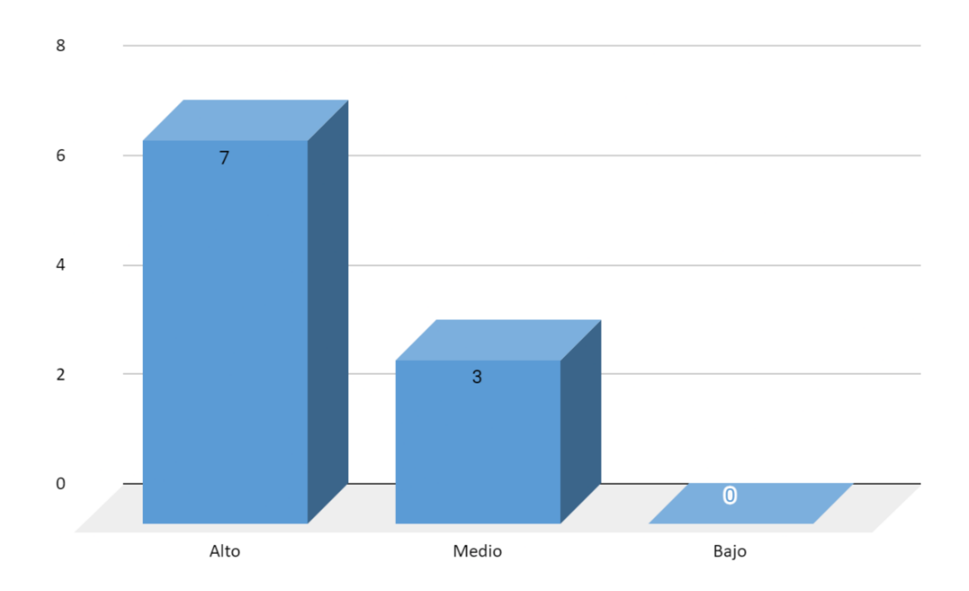
¿Considera que la empresa cumple con todas las normativas laborales vigentes como el establecimiento de contratos?



- El 70% de los expertos considera que la empresa si cumple con todas las normativas laborales vigentes, mientras que el 30% considera que este cumplimiento es medio

Figura 8

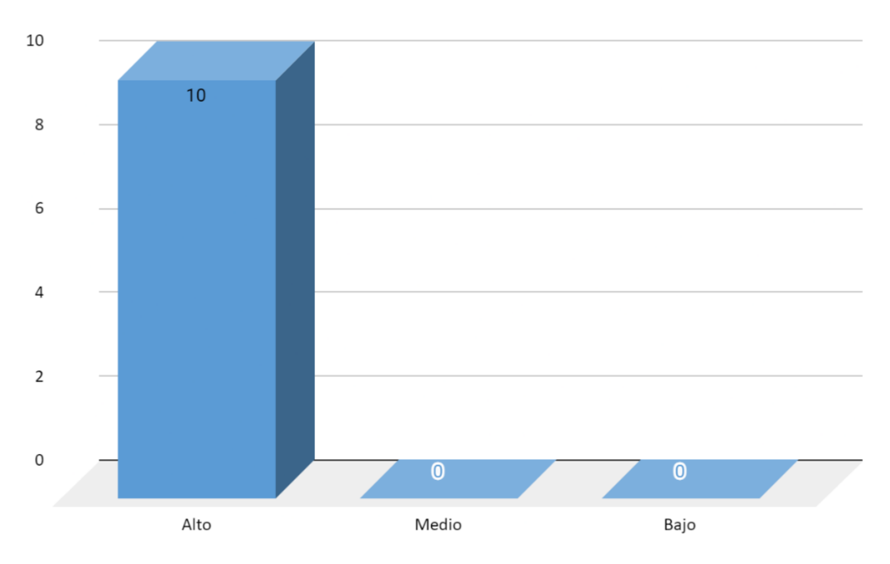
¿La empresa se compromete en garantizar el pago puntual de salarios?



- El 70% de los expertos considera que la empresa se compromete a garantizar el pago puntual de los salarios, mientras que el 30% considera que este compromiso se encuentra en un nivel medio.

Figura 9

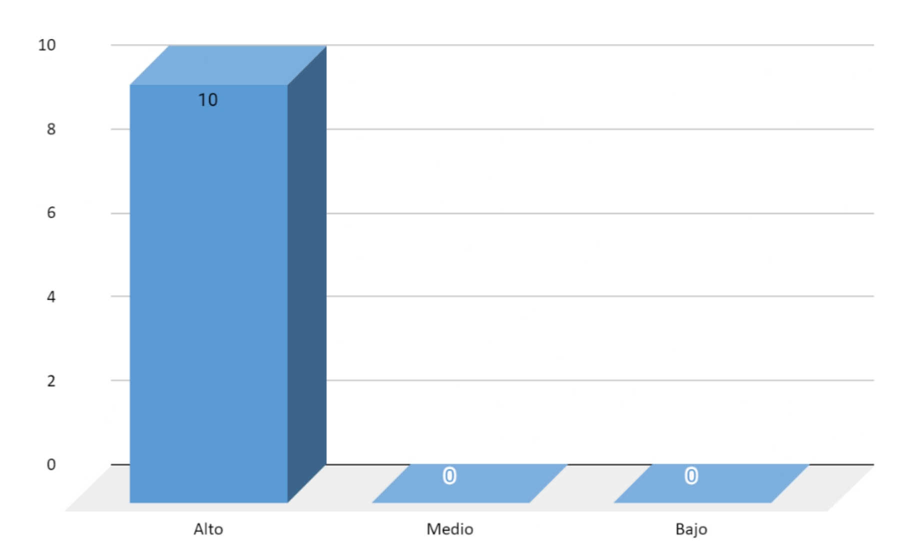
¿La empresa se preocupa por pagar los beneficios sociales de sus colaboradores?



- El 100% de los expertos considera que la empresa se preocupa por pagar los beneficios sociales de sus trabajadores.

Figura 10

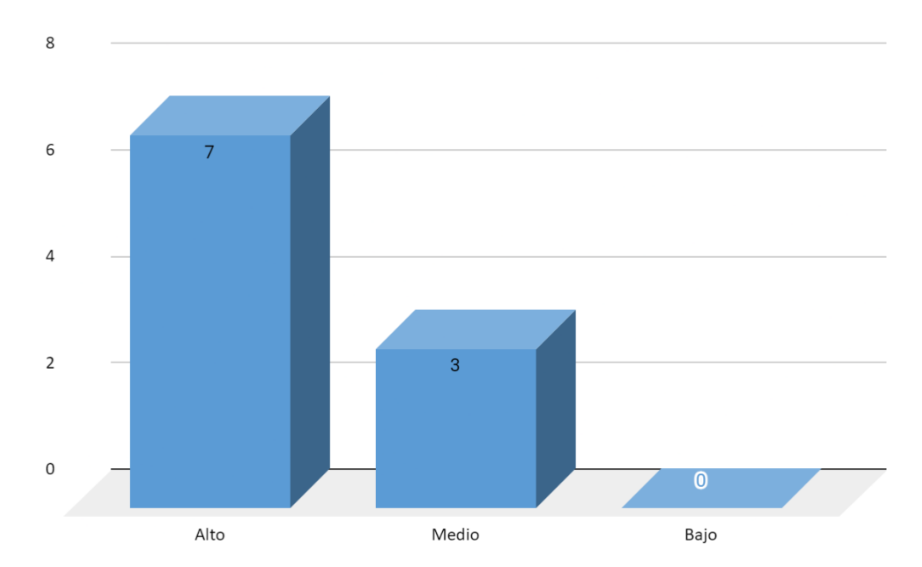
¿Considera que los cumplimientos de las normativas laborales impactarán en los costos contables de la empresa?



- El 100% de los expertos considera que el cumplimiento de las normativas laborales impactará en los costos contables de la empresa.

Figura 11

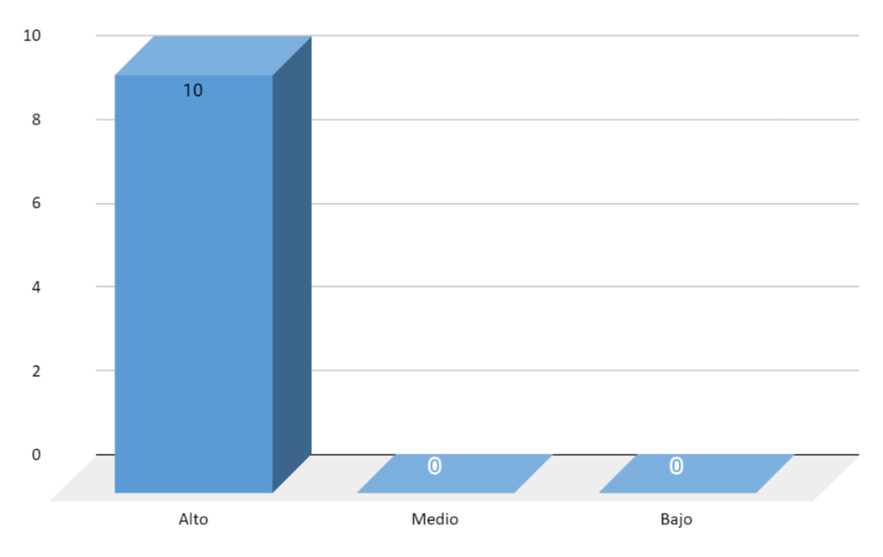
¿Considera que para la empresa es rentable el pago de beneficios sociales para sus trabajadores?



- El 70% de los expertos considera que es rentable para la empresa el pago de beneficios sociales de sus trabajadores, mientras que el 30% considera que es una rentabilidad media.

Figura 12

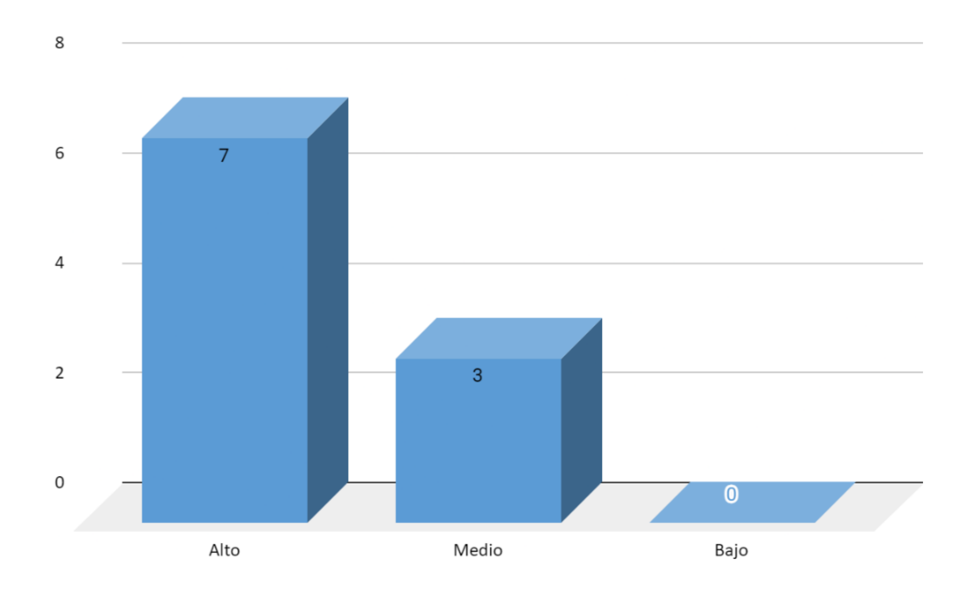
¿Considera que el cumplimiento de contratos laborales impactaría en los costos o egresos de la empresa?



- El 100% de los expertos considera que el cumplimiento de contratos laborales por la empresa impactaría en los costos de la empresa.

Figura 13

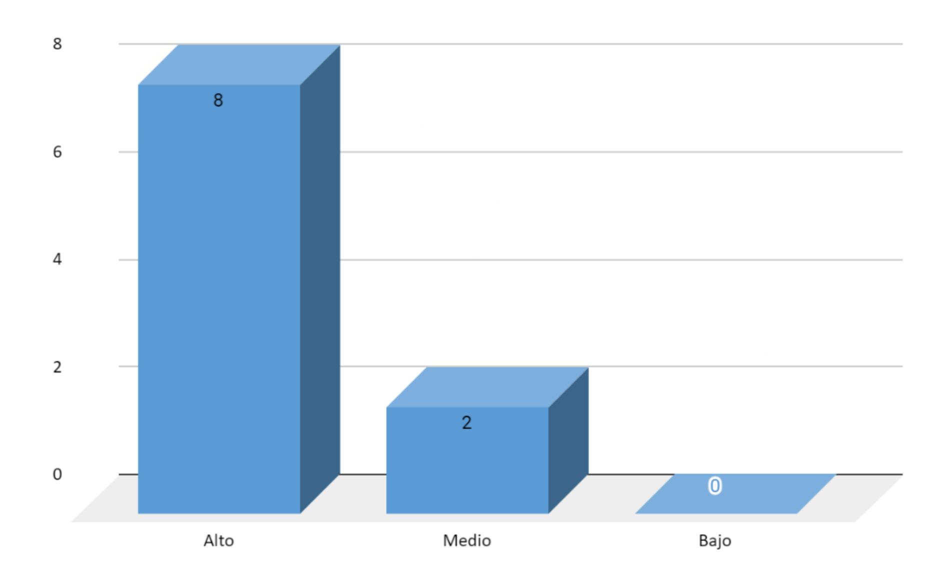
¿Considera *que el margen de utilidades se verá reducido al cumplir con todos los aspectos de la legislación laboral?*



- El 70% de los expertos considera que el margen de utilidades de la empresa se reducirá al cumplir con todos los aspectos de la legislación laboral, mientras que el 30% considera que la reducción será media.

Figura 14

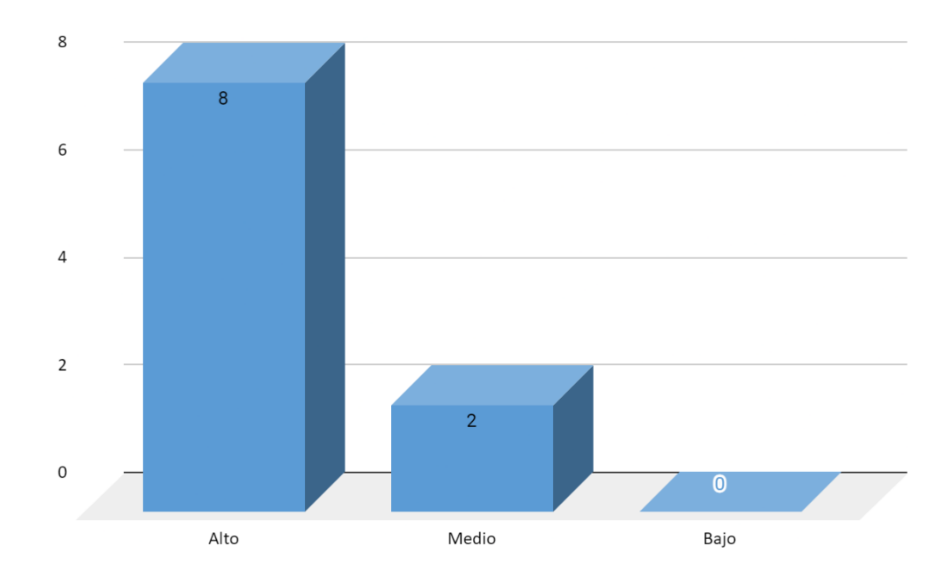
¿Considera *que se puede cumplir con todas las disposiciones legales laborales a nivel contable sin afectar negativamente el margen de utilidades de la empresa?*



- El 80% de los expertos considera que cumplir con todas las disposiciones legales laborales a nivel contable afectará negativamente el margen de utilidades de la empresa en un nivel alto, mientras que el 20 % en un nivel medio.

Figura 15

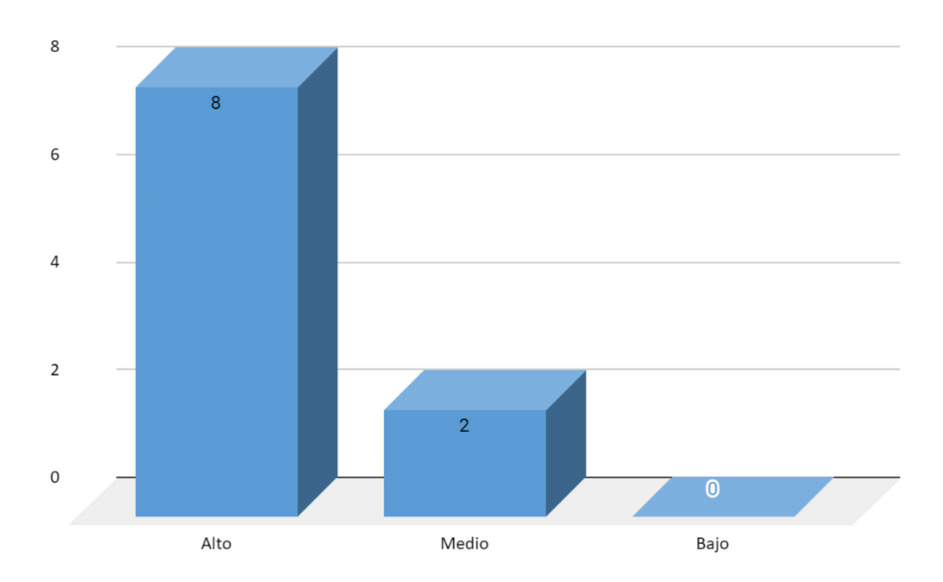
¿Considera que es necesario la inversión de una parte del capital de la empresa en capacitaciones del personal?



- El 80% de los expertos considera que es muy necesaria la inversión de una parte del capital de la empresa en capacitaciones, mientras que el 20% considera que la necesidad está en un nivel medio.

Figura 16

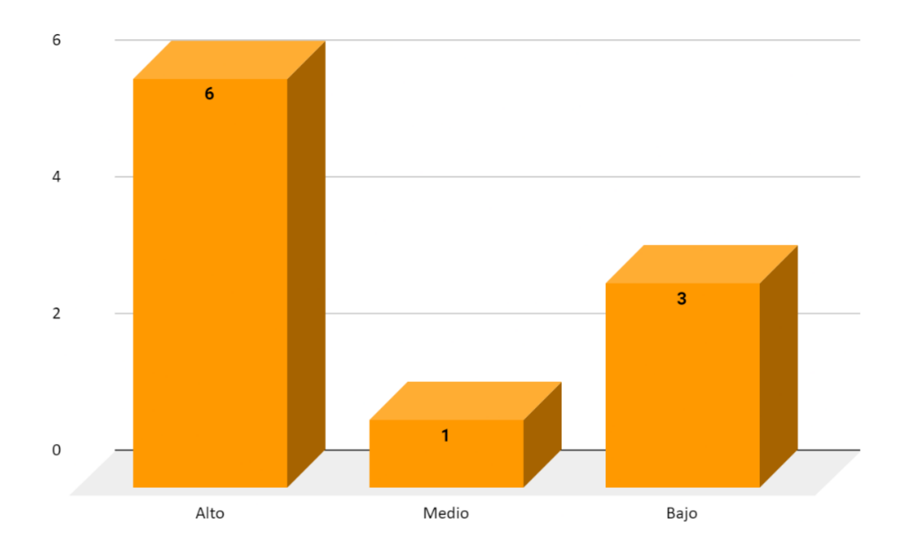
¿Considera usted que es beneficioso para la empresa la inversión en certificaciones del personal producto de las capacitaciones?



- El 80% considera que es altamente beneficioso para la empresa invertir en certificaciones como parte de las capacitaciones, mientras que el 20% considera que el beneficio se encuentra en un nivel medio.

Figura 17

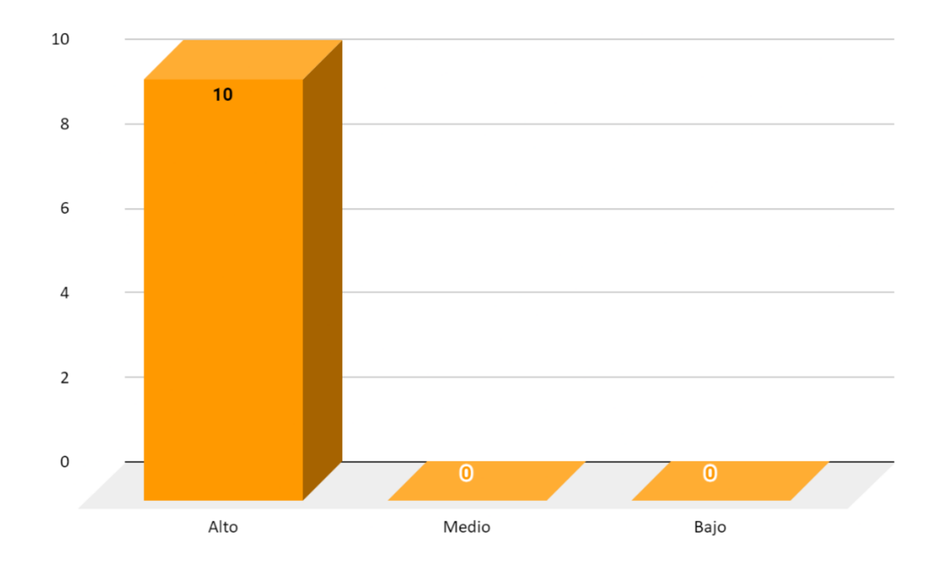
¿Considera que la empresa tiene una estrategia efectiva para mantener un rendimiento financiero positivo a largo plazo?



- El 60% de los encuestados considera que la empresa tiene una estrategia altamente efectiva para mantener un rendimiento financiero positivo a largo plazo, el 10% considera que la estrategia es medianamente efectiva y el 30% que su efectividad es baja.

Figura 18

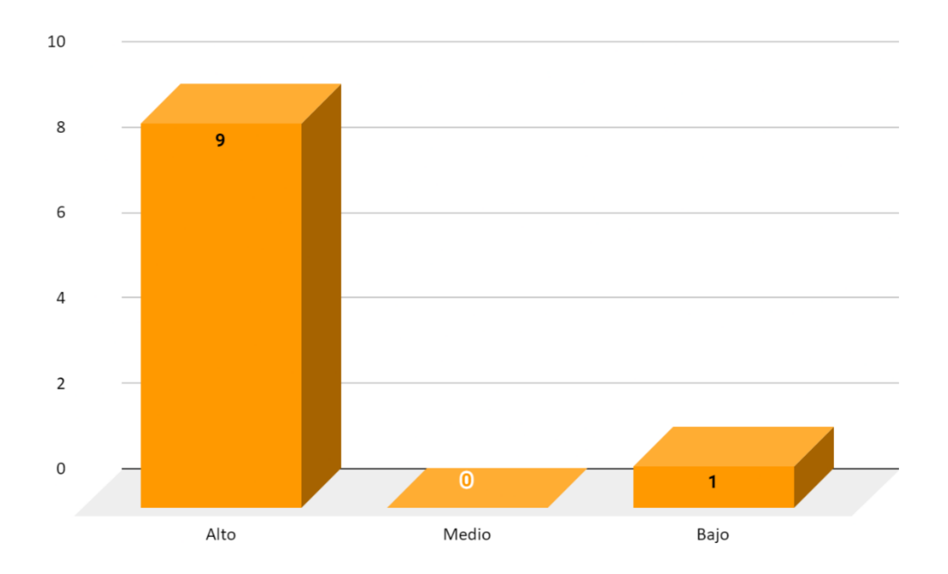
¿Considera que el rendimiento financiero de la empresa es lo suficientemente sostenible como para realizar cambios a nivel interno a largo plazo?



- El 100% de los expertos considera que el rendimiento de la empresa es altamente sostenible para realizar cambios internos a largo plazo.

Figura 19

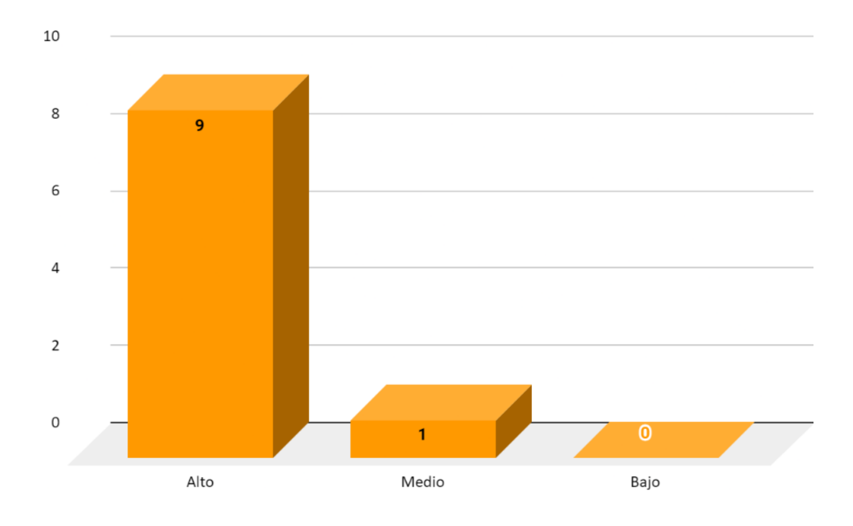
¿Considera que la buena gestión de capital es efectiva para el rendimiento financiero de la empresa a largo plazo?



- El 90% de los expertos considera que la empresa tiene una buena gestión de capital, lo que afecta su rendimiento a largo plazo, mientras que el 10% considera que tiene una mala gestión de capital.

Figura 20

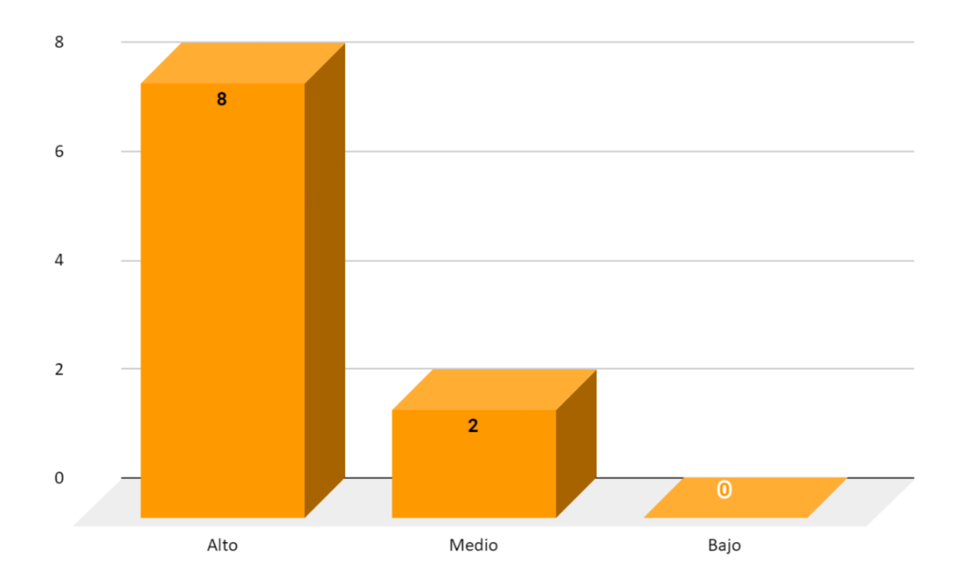
¿Cree que el rendimiento financiero de la empresa se vería afectado negativamente si no cumple con la normatividad laboral?



- El 90% de los expertos considera que el rendimiento financiero de la empresa se vería afectado negativamente en un nivel alto si nos e cumple con la normatividad, mientras que el 10% considera que esta afección se da en un nivel medio.

Figura 21

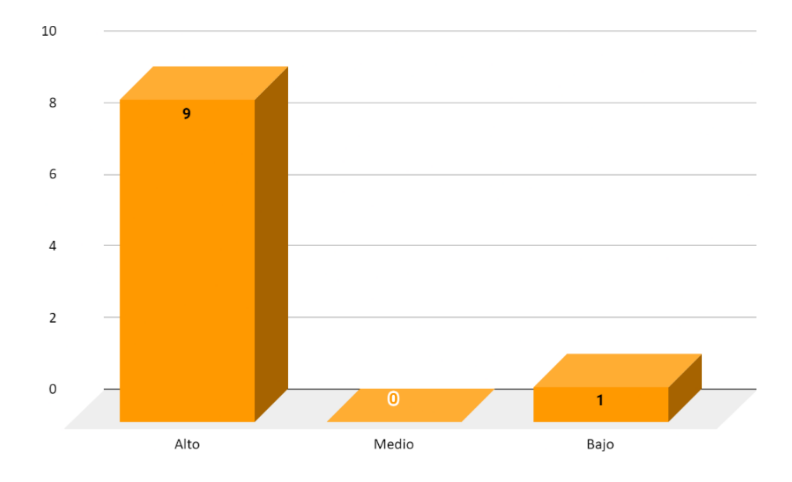
¿Cree que el rendimiento financiero de la empresa se vería afectado negativamente si no cumple con la normatividad laboral?



- El 80% de los expertos considera que este rendimiento se vería afectado negativamente en un nivel alto si no se cumple con la normatividad laboral, mientras que el 20% considera que le afectaría en un nivel medio.

Figura 22

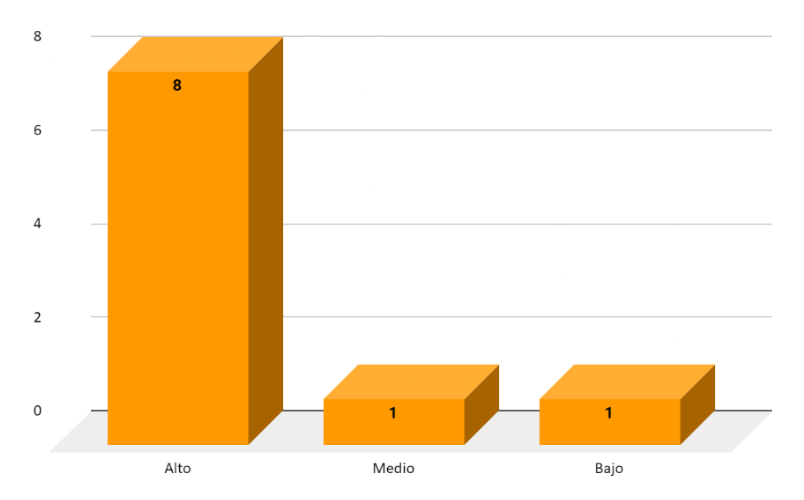
¿Piensa que el riesgo de sanciones o multas por incumplimiento de la normatividad laboral afectaría la rentabilidad de la empresa?



- El 90% considera que el riesgo de sanciones por no cumplir la normatividad laboral a la empresa afectaría altamente a su rentabilidad, mientras que el 10% considera que tendría un impacto bajo.

Figura 23

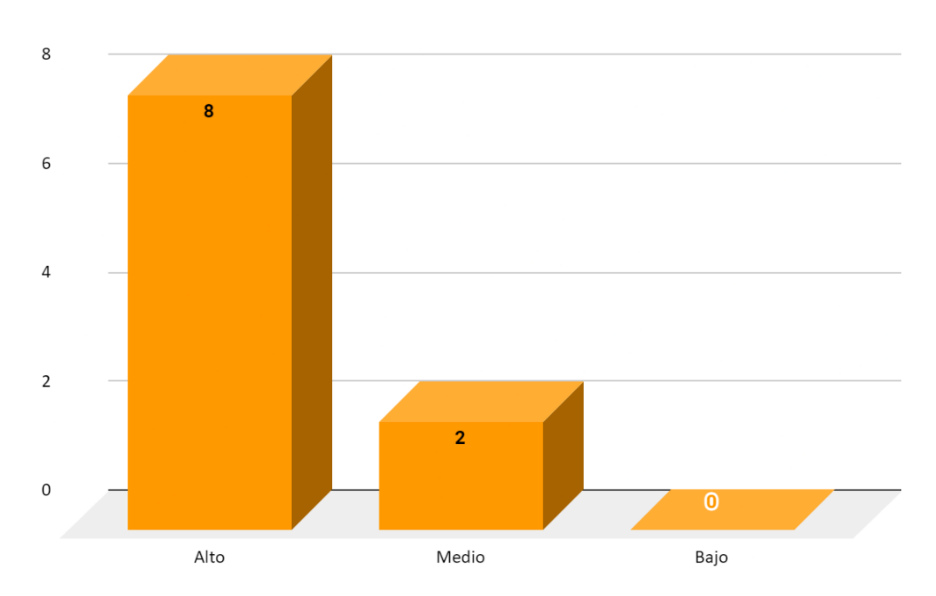
¿Considera *que el incumplimiento de las normativas como la ausencia de contratos puede traer sanciones significativas que afecten negativamente la rentabilidad de la empresa?*



- El 80% de los expertos considera que la ausencia de contratos traerá sanciones que afectarían en un nivel alto a la rentabilidad de la empresa, el 10% en un nivel medio y el 10% en un nivel bajo.

Figura 24

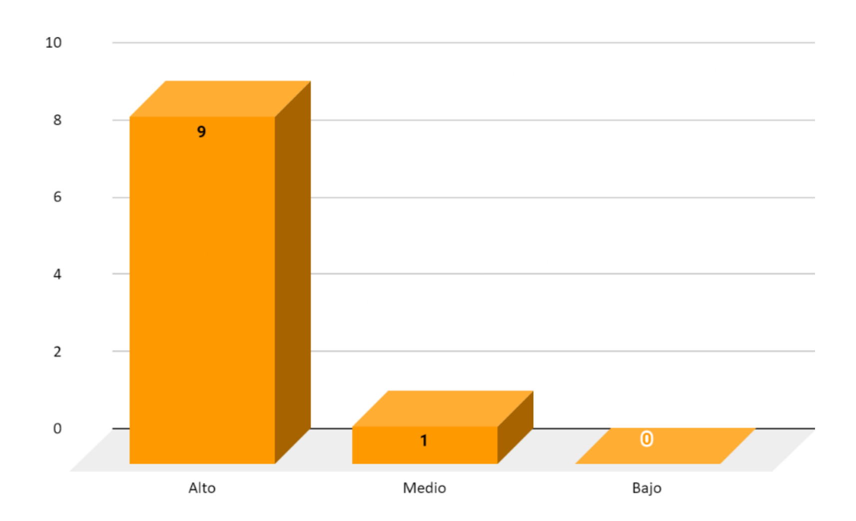
¿Considera que el cumplimiento de la normatividad laboral contribuye positivamente al rendimiento financiero de la empresa?



- El 80% de los expertos considera que cumplir la normativa laboral contribuye en positivamente al rendimiento financiero de la empresa en un nivel alto, mientras que el 20% en nivel medio.

Figura 25

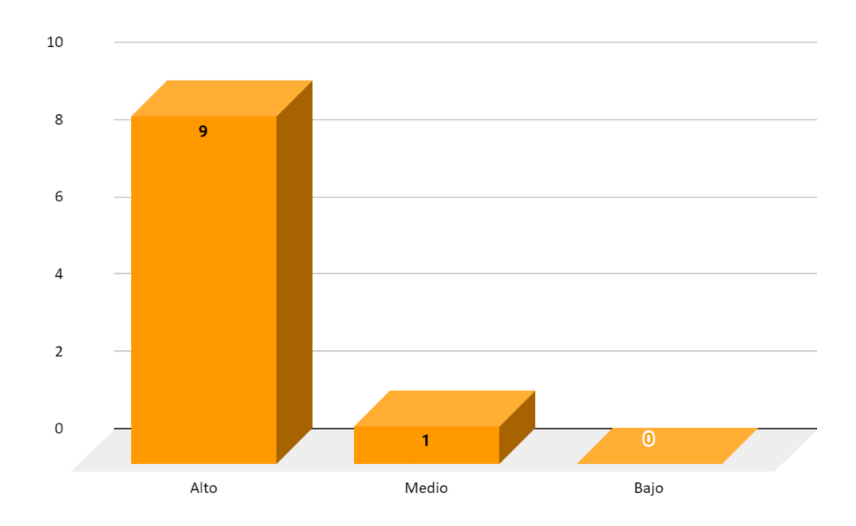
¿Cree que el cumplimiento de las normativas laborales ayuda a evitar costos adicionales que podrían afectar negativamente el rendimiento financiero?



- El 90% considera que el cumplimiento de las normativas laborales ayudará en un nivel alto a evitar costos adiciones que afectarían negativamente el rendimiento financiero, mientras que el 10% considera que esta afección se daría en un nivel medio.

Figura 26

¿Considera que la inversión en el cumplimiento de la normativa como el pago de horas extras, pago de seguros, etc. trae beneficios en la rentabilidad empresarial?



- El 90% de los expertos considera que la inversión en el cumplimiento de la normativa como el pago de horas extras y seguros trae beneficios a la rentabilidad en un nivel alto, mientras que el 10% en un nivel medio.

4.3. Docimasia de hipótesis

Hipótesis general

H_i: Los costos laborales sí afectan al rendimiento financiero de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L.

H_0: Los costos laborales no afectan al rendimiento financiero de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L.

Nivel de correlación entre la variable Rendimiento Financiero y Costos Laborales

			Costos Laborales
Rho de Spearman	Rendimiento Financiero	Coeficiente de correlación	,978**
		Sig. (bilateral)	0.00
		N	10

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

- Como se puede observar en la tabla, tras obtener un coeficiente Rho de Spearman de 0.978, se interpreta como la existencia de una influencia entre los costos laborales y el rendimiento financiero de la empresa Distribuciones Carrasco LYD EIRL, por lo que la hipótesis alterna es aceptada.

Hipótesis Específicas

H_1: La formalización laboral pondrá en riesgo a la liquidez financiera de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L.

Tabla 10

Nivel	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Alto	8	80%
Medio	2	20%
Bajo	0	0%
Total	10	100%

- Como se puede observar en la tabla, según el criterio de los profesionales encuestados, la formalización laboral sí pondrá en riesgo la liquidez financiera de la empresa en un nivel alto, por lo que la hipótesis específica 1 es aceptada.

H_2: El uso de mecanismos como la emisión de recibos por honorarios se aplica para reducir los costos laborales en la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L.

Tabla 11

Nivel	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Alto	7	70%
Medio	3	30%
Bajo	0	0%
Total	10	100%

- Como se puede observar en la tabla, según el criterio de los profesionales encuestados, el uso de mecanismos como la emisión de recibos por honorarios debe aplicarse para reducir los costos laborales, pues la mayoría indicó que sería un método efectivo, por lo que la hipótesis alterna es aceptada.

H_3: La actuación fiscalizadora de SUNAFIL pondrá en riesgo el rendimiento financiero de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L.

Tabla 12

Nivel	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Alto	8	80%
Medio	2	20%
Bajo	0	0%
Total	10	100%

- Como se puede observar en la tabla, según el criterio de los profesionales encuestados, la actuación fiscalizadora de la SUNAFIL si pondrá el riesgo en un nivel alto al rendimiento financiero de la empresa, por lo que esta hipótesis es aceptada.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En esta sección de discusión de resultados, se llevará a cabo una interpretación detallada de los hallazgos obtenidos en la investigación, con el objetivo de analizar su relevancia y coherencia con los objetivos planteados. Asimismo, se procederá a contrastar estos resultados con los estudios y teorías revisadas tanto en los antecedentes como en el marcos teórico y conceptual, a fin de respaldar los hallazgos con los postulados de diversos autores.

Según el objetivo general, dentro del cual se consigna determinar si los costos laborales están afectando el rendimiento financiero de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L., se obtuvo, en base a los resultados plasmados en la tabla 3, que la correlación entre las dos variables mencionadas tiene un coeficiente Rho de Spearman 0.978, lo cual es interpretado como que esta influencia si es muy alta, ya que los costos laborales en la empresa mencionada sí afectan a su rendimiento financiero. Este hallazgo indica que dichos costos representan una parte significativa de los egresos que obtiene Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L., afectando directamente la capacidad de la empresa para generar utilidades y mantener un equilibrio entre tanto inversión como productividad, afectando al rendimiento financiero sea a corto o a largo plazo.

Esto guarda relación con el antecedente de García (2020), quien analizó cómo los costos laborales influyen en la estructura financiera de una empresa en específico, obteniendo como principal hallazgo que dichos costos empresariales tienen un impacto directo en los resultados económicos de la empresa y, por lo tanto, deben ser reducidos para lograr mayores beneficios. Tanto en la investigación citada como en esta tesis se halló que los costos laborales impactan muy fuertemente en el rendimiento financiera de las empresas estudiadas, enfatizando en cuáles son los aspectos que le generan gastos a Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L.

Se tiene como respaldo los planteamientos teóricos de Ipanaque & Tapullima (2017), quienes expresaron que una gestión más efectiva del capital de trabajo tiene un impacto directo en el nivel de ganancias, es decir, la

rentabilidad de las empresas y por consiguiente, en su rendimiento financiero, tal cual se da en el caso de Distribuciones Carrasco. Además, esto se puede explicar con la afirmación de Adrianzén (2016) con respecto a que los costos laborales de una empresa abarcan todos los gastos relacionados con la contratación y el mantenimiento de su personal, los cuáles requieren una administración efectiva para que puedan tener un impacto positivo en las ganancias de la compañía. Además, Chacaltana (2016) explica que los costos laborales directos, como salarios y beneficios, inciden directamente en la rentabilidad de la empresa. Lograr un equilibrio entre ofrecer compensaciones competitivas y controlar los costos resulta esencial para maximizar la rentabilidad.

Según el primer objetivo específico, determinar si la formalización laboral pone en riesgo el rendimiento financiero de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L., se obtuvo, en base a los resultados plasmados en la tabla 8, que, de los 10 expertos encuestados, el 80% consideró que el riesgo del rendimiento financiero al no cumplir la formalización, mientras que el 20% indicó que este riesgo sería medio. Este hallazgo evidenció que existe una percepción que predomina en el nivel alto sobre la importancia de la formalización laboral para evitar riesgos que impacten negativamente a esta empresa, teniendo en cuenta que el incumplimiento de normativas laborales puede traer como consecuencia sanciones legales, discordancias internas entre los diversos empleados, una mala reputación hacia los clientes y por consiguiente mayores costos operativos relacionados con multas y regularizaciones, lo cual podría comprometer la sostenibilidad económica de la empresa.

Realizando una comparativa con los antecedentes, se tomó como referencia el trabajo de Beltrán (2020), quien midió qué tanto influye los beneficios sociales laborales en la formalización de micro y pequeñas empresas en Piura, obteniendo como resultado que los beneficios laborales tienen un impacto favorable en el proceso de formalización de las Micro y Pequeñas Empresas en la ciudad de Puno durante los años 2018-2019. Asimismo, se verificó que las hipótesis específicas relacionadas con el conocimiento limitado de los beneficios proporcionados por el estado y su vínculo con la formalización también fueron confirmadas. Este hallazgo se relaciona con lo encontrado en

este objetivo específico, pues según los expertos encuestados, la mayoría consideró que en Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L. aspectos como la formalización de los trabajadores representa un beneficio a estas personas, teniendo un impacto significativo en otras variables como por ejemplo su rendimiento financiero.

Se tiene como respaldo a los planteamientos de Adrianzén (2016), quien mencionó que, en primer lugar, los beneficios laborales forman parte de la formalización de los colaboradores de una empresa, dentro de los cuáles se pueden enlistar los costos que le representa a un negocio el cumplimiento de la normativa y la seguridad laboral, así como los beneficios indirectos que no guardan una relación con el salario, si no que están enfocados mayormente programas de bienestar, flexibilidad laboral, servicios de guardería, que contribuyen a la plenitud de los empleados.

Se puede agregar también para Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L. representa un costo la disposición de herramientas laborales para los miembros de su equipo de trabajo, sumado a las capacitaciones para que estos tengan un buen desempeño, pues gracias a estas, según Carrillo (2015), se les puede brindar a los empleados el conocimiento y las habilidades necesarias para mejorar su desempeño laboral y adaptarse al uso de los diversos recursos y herramientas con los que cuenta la organización, lo cual evidentemente implica un presupuesto para su ejecución.

Según el segundo objetivo específico, determinar que mecanismo de reducción de costos laborales se pueden aplicar en la empresa Distribuciones Carrasco LYD. E.I.R.L., se obtuvo, en base a los resultados plasmados en la tabla 9, que, de los 10 expertos encuestados, el 80% considera que para reducir los costos laborales se puede cumplir la normativa laboral como principal acción, mientras que el 20% considera que con este cumplimiento se tendría un impacto medio. Este hallazgo evidencia que, de forma complementaria con el primer objetivo específico, existe un acuerdo claro sobre la importancia de cumplir con las normativas laborales por parte de la mayoría de estos expertos, pues ellos creen que, muy aparte de ser una obligación legal, es un mecanismo que ayuda a reducir costos y evitar problemas, ya que la formalización permite prevenir

multas, manejar mejor los recursos humanos y mantener un ambiente de trabajo más ordenado, lo que genera confianza en los empleados, quienes evidentemente podrían tener mejoras en su trato con los clientes.

Realizando una comparativa con los antecedentes, se tomó como referencia el trabajo de Sánchez (2021), quien evaluó qué tanto influye los costos laborales en la rentabilidad de una empresa, obteniendo como conclusión que la situación financiera no mostró resultados favorables, lo que condujo a una descapitalización debida a la falta de rentabilidad ocasionada por costos laborales excesivos, por lo que la empresa se vio obligada a recurrir a préstamos de proveedores para adquirir equipos de seguridad y armamento con el fin de satisfacer a los clientes. En el caso de Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L., si bien no están pasando actualmente por algún problema de rentabilidad por parte de los costos laborales de la empresa, consideraron como una acción de reducción de estos costos a la formalización, pues con esto evitarían más gastos como por ejemplo tener que pagar alguna multa, sumado a que los colaboradores se sentirán más comprometidos y en confianza, transportando dicha satisfacción en su relación con los clientes.

En contraste a todo lo anterior mencionado, Román (2015) explica que reducir los costos laborales de una empresa puede representar un desafío, pero hay diversos mecanismos que pueden contribuir a optimizar estos gastos sin comprometer la productividad o el ánimo de los empleados, como por ejemplo la revisión de la estructura organizativa, los programas de capacitación, los programas de bienestar, la tercerización de servicios, también conocida como outsourcing; pero uno de los más importantes es el cumplimiento de la normativa laboral, evidentemente con la intención de que empresas como por ejemplo Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L. no tenga la necesidad de tener que realizar gastos extras que pueden generar cierto nivel de desequilibrio financiero, como por ejemplo del pago de alguna sanción en un escenario donde no se cumpla la normativa mencionada, pues Román (2015) incluyó también que es fundamental implementar cualquier estrategia para reducir costos laborales de manera cuidadosa y considerada para evitar impactos negativos en la moral y la productividad de los empleados, además la participación y comunicación abierta con el personal son clave para asegurar una transición exitosa.

Según el tercer objetivo específico, determinar si la actuación fiscalizadora de SUNAFIL pondría en riesgo el rendimiento financiero de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L, se obtuvo, en base a los resultados plasmados en la tabla 7, que, de los 10 profesionales encuestados, el 70% evaluó que, si habría un impacto significativo en el rendimiento financiero a largo plazo de esta empresa, mientras que el 30% restante considera que el riesgo sería medio. Estos hallazgos evidencian que existe las acciones de SUNAFIL podrían representar un desafío financiero para la empresa, ya que cualquier incumplimiento detectado por esta entidad podría derivar en sanciones económicas, ajustes laborales obligatorios y costos adicionales relacionados con la regularización de las condiciones laborales. Agregado a esto, factores como la fiscalización constante de esta entidad puede generar una mayor presión sobre los recursos de la empresa si no cuenta con procesos adecuados para garantizar el cumplimiento normativo, lo que podría comprometer negativamente su rendimiento financiero a largo plazo.

Realizando una comparativa con los antecedentes, se tomó como referencia el trabajo de Camacho e Inga (2020), quienes tuvieron como principal meta la identificación de los costos laborales y su respectivo impacto en la rentabilidad de una empresa en particular, obteniendo como principales conclusiones que los costos laborales afectan la rentabilidad de la empresa de manera negativa, ya que la rentabilidad se ve perjudicada por los costos laborales elevados en los que la empresa incurre, dentro de los cuáles se puede considerar al pago de sanciones a entidades encargadas de fiscalizar y velar por el cumplimiento de normativas laborales. En el caso de Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L., tras el análisis realizado por los 10 expertos, se afirma que en el caso de que la organización tuviera algún problema con SUNAFIL, evidentemente tendrían problemas que representarían un desembolso de dinero, especialmente cuando se trata de pago de multas en el caso hipotético donde se encontraran algunos incumplimientos, como por ejemplo en los contratos laborales.

Esto se contrasta con la afirmación de Benavides (2018), quien explicó que para tener un buen rendimiento financiero, especialmente en una proyección a largo plazo, es necesario que las empresas planifiquen estratégicamente sus

acciones comerciales, con el objetivo de poder minimizar los riesgos, como por ejemplo cometer faltas que puedan convertirse en alguna sanción o multa, pues como bien se sabe, este sería un gasto que no está específicamente programado como parte de los egresos que ya tienen una frecuencia fija en una compañía, es por ello que la fiscalización de entidades como la SUNAFIL podría representar un impacto negativo siempre y cuando la empresa no tome decisiones acertadas ni haga un uso prudente de los diversos recursos financieros que tienen a su disposición.

CONCLUSIONES

En conclusión, los resultados correspondientes al objetivo general evidencian una influencia significativa de los costos laborales en el rendimiento financiero de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L., respaldada por un coeficiente Rho de Spearman de 0.978, lo que indica una fuerte correlación entre ambas variables. Estos costos representan una parte importante de los egresos y afectan directamente la capacidad de la empresa para generar utilidades y mantener un equilibrio adecuado entre inversión y productividad, lo cual impacta tanto a corto como a largo plazo, pues con este hallazgo se resalta la necesidad de gestionar de manera eficiente los costos laborales para evitar que afecten negativamente la rentabilidad y el rendimiento financiero, siendo clave para mejorar la sostenibilidad económica y garantizar la competitividad de la empresa a largo plazo.

Para el primer objetivo específico, se concluye que la mayoría de los expertos encuestados, lo cual representa a un 80%, considera que existe un riesgo alto en el rendimiento financiero si la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L. no cumpliera con la formalización laboral, ya que podría traer consecuencias negativas como por ejemplo la generación sanciones legales, conflictos internos entre empleados, daño a la reputación de la empresa y mayores costos operativos, ya que en el caso de que estos riesgos no se gestionaran adecuadamente, podrían comprometer la estabilidad y sostenibilidad económica de la empresa, por lo que se hace evidente la importancia de cumplir con la formalización laboral como medida preventiva para evitar efectos negativos a largo plazo.

Para el segundo objetivo específico, se concluye que el 80% de los expertos encuestados considera que uno de los mecanismos más efectivos para poder reducir los costos laborales en Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L. es el cumplimiento de la normativa laboral como acción principal, ya que gracias a esto se podrá mejorar la gestión de los recursos humanos y mantener un ambiente de trabajo ordenado, así como también evitar gastos innecesarios en multas. Agregado a esto, estos aspectos no solo ayudan a reducir costos operativos, sino que también fomentan la confianza entre los empleados, lo que podría mejorar la interacción con los clientes y contribuir directamente en las ventas.

Para el tercer objetivo específico, se concluye que el 70% de los expertos encuestados considera que la intervención de entidades como SUNAFIL pondría en riesgo el rendimiento financiero de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L., ya que cualquier incumplimiento detectado por esta entidad podría traer sanciones económicas, lo cual representaría costos adicionales para regularizar la situación. Además, la fiscalización constante de SUNAFIL podría ejercer presión sobre los recursos de la empresa, especialmente si no cuenta con un sistema adecuado para garantizar el cumplimiento normativo, lo que pone en riesgo su estabilidad financiera a largo plazo.

RECOMENDACIONES

Según la relación entre los costos laborales y el rendimiento financiero de la empresa, se recomienda implementar estrategias de control y optimización de estos costos, lo cual puede incluir la capacitación del personal para mejorar su productividad y el análisis detallado de los gastos operativos relacionados con la mano de obra. Además, se recomienda establecer un sistema de evaluación del desempeño laboral que permita reconocer la eficiente de los colaboradores, quienes podrían sentirse más motivados en el cumplimiento de sus tareas diarias en la empresa de manera más eficiente, aportando a generar más rentabilidad.

Según el riesgo del rendimiento financiero en el caso de que no se cumpliera una formalización laboral se recomienda priorizar la formalización de su plantilla laboral, ya que el incumplimiento de esta puede derivar en sanciones legales, conflictos internos y otros costos operativos, para lo cual se puede implementar un plan para regularizar a todos los empleados de la empresa de acuerdo con las leyes laborales vigentes, lo cual debe ir de la mano con una capacitación constante en normativas laborales para asegurar que todos los empleados y responsables de recursos humanos comprendan las implicancias legales y cómo evitar riesgos asociados con la informalidad laboral.

Según los mecanismos más efectivos para poder reducir los costos laborales se recomienda el cumplimiento estricto de las normativas laborales con una gestión eficiente de los recursos humanos, así como también trabajar de la mano con un área contable para el control de costos de la compañía, donde se podrían encontrar oportunidades para poder eliminar algún gasto innecesario que no le esté trayendo ningún tipo de beneficio sea para los ingresos de la empresa o para sus propios colaboradores.

Según la influencia de la intervención de entidades fiscalizadoras como SUNAFIL en el rendimiento financiero de una empresa, se recomienda tomar políticas más estrictas para cumplir con la normativa con la intención de mitigar los riesgos asociados con una posible fiscalización, denotando valores como la transparencia en todo momento, pues se sabe que en el caso de que una empresa no estuviera

cumpliendo con esta normatividad, se verán expuestos a realizar más gastos al momento de que les toque pagar algún tipo de multa o sanción.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Hernández, Fernández y Baptista (2003), METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN. La selección de elementos depende del criterio del investigador (p. 231). https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8917/Capitulo_III_Marco_Metodol_g ico.pdf

Adrianzén, C. (2016) La Rentabilidad De Los Bancos Comerciales Y El Ambiente Macroeconómico: El Caso Peruano En El Periodo 1982-2014. [tesis doctoral]. Universidad Politécnica de Catalunya. España.

Roman (2015). Costos laborales, economía informal y reformas a la legislación laboral en Bolivia. [Archivo PDF]. https://www.inesad.edu.bo/bcde2011/Dc2011/41%20Roman%20Soraya.pdf

Sánchez. (2018). La Incidencia de los costos laborales en la rentabilidad de la MYPE seguridad Servicios e inteligencia de la ciudad de Chiclayo 2016. [Tesis de Contador Público Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1752/TL_SanchezEn riquezCesar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez y Gardey (2015). Determinación de costos operativos y su incidencia en la rentabilidad económica y financiera de las empresas de transportes urbano de pasajeros de la ciudad de Puno – Perú". [Artículo Universidad de los Andes] https://www.redalyc.org/journal/257/25769354004/html/

Trigozo, M. (2017). Determinación del costo de producción del café y la incidencia en la rentabilidad de la empresa industrial Oro Verde S.A.C. periodo 2014. [tesis de grado]. Universidad Nacional de San Martin - Tarapoto, Perú.

Ipanaque, Y. & Tapullima H. (2017). Evaluación Del Control Del Capital De Trabajo Y Su Incidencia En La Rentabilidad De La Empresa Servicios Eléctricos

C&C Eirl En El Distrito De Morales, Provincia San Martin 2014. [tesis pregrado]. Universidad Nacional de San Martin. Tarapoto, Perú.

Chacaltana, J (2016) Los costos laborales en el Perú. Lima. Perú. Instituto Grade

Zavaleta, R. (2018) Los costos laborales en Perú. Cajamarca. Perú. Revista Laboral. Ed. Julio 2018.p.58

Schupnik (2011), Plan de marketing digital para mejorar el posicionamiento del Hospedaje El Oriente en Moyobamba – San Martín – 2018.El costo laboral es idóneo o positivo arrogando lo positivo de la empresa (P,48). [Archivo PDF].

Briceño (2019), El Marketing digital y su influencia en la rentabilidad económica del banco de la nación 2018. [Tesis de Grado Académico De Maestro En Administración]. http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3809/TORIBIO%20BRICE%c3%91O%20SANTOS%20%20ANDRES%20%20%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllo wed=y

AreadePymes (2005) Ratios de Rentabilidad. Recuperado: https://www.areadepymes.com/?tit=ratios-de-rentabilidad-ratios-del-balance-y-dela-cuenta-de-resultados&name=Manuales&fid=ej0bcac

Instituto Peruano de Economía (2017) RIGIDEZ LABORAL: RECETA PARA UNA EFÍMERA RECUPERACIÓN. Recuperado: https://www.ipe.org.pe/portal/rigidez-laboral-recetapara-una-efimera-recuperacion/

Vargas (2016) Sobrecostos Laborales en el Perú de la empresa ingeniería para la gestión. Recuperado: https://www.syf.pe/costos-laborales-peru/

Bravo, J. (2017). Factores que afectan la sostenibilidad y el crecimiento de las pequeñas empresas en la ciudad de Bucaramanga - Santander – Colombia. Recuperado: https:// journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Sigma/ article/view/65-81/pdf

Lorenzo, A. (2016). La remuneración en el marco del Decreto Legislativo N° 1132 y la motivación de los suboficiales de la Dirección de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú, Lima, 2015. Recuperado https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8398

Gonzales, K., & Huamán, J. (2017). "Gestión financiera del capital de trabajo y su efecto en la rentabilidad de la empresa LIMPIE S.A.C en el periodo 2016". Obtenido de http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/1817

German (2015) ABC Laboral. Recuperado: http://www.lexsoluciones.com/wpcontent/uploads/2016/05/abc-laboral-horas-extraordinarias.pdf

Perúcontable (2020) Tipos de Bonificaciones otorgados al Trabajador. Recuperado: https://www.perucontable.com/laboral/tipos-de-bonificaciones-otorgados-altrabajador/

Carrillo, B. (2015). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes. Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf

Changuán, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria. Recuperado de https://www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/html/

Morejón, K. (2023). El proceso de capacitación. Retos para lograr resultados superiores en una organización. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2023000200006

Pereira, D. (2021). Técnicas e indicadores de rendimiento financiero aplicados al estado de resultados en empresas comerciales y de servicios colombianas. https://www.redalyc.org/journal/3836/383674637006/html/

Benavides, J. (2018). 5 consejos de inversión a largo plazo. https://blogs.usil.edu.pe/facultad-ciencias-empresariales/administracion-y-emprendimiento/5-consejos-de-inversion-largo-plazo

ANEXOS

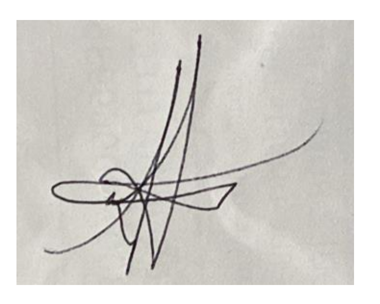
Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN						
TÍTULO DE INVESTIGACIÓN : **“COSTOS LABORALES Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO FINANCIERO DE LA EMPRESA DISTRIBUCIONES CARRASCO LYD E.I.R.L. 2023”**						
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	**OBJETIVOS**	**HIPÓTESIS**	**VARIABLES X = f(Y)**	**INDICADORES**	**DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**	**POBLACIÓN Y MUESTRA**
			VARIABLE INDEPENDIENTE (X):			
¿De qué manera los costos laborales impactan en el rendimiento financiero de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L?	Determinar si los costos laborales están afectando el rendimiento financiero de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L.	La empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L. Cuenta con una fuerza laboral de cuatro trabajadores, los cuales actualmente vienen laborando sin contar con un contrato de trabajo, y en efecto, no se les esta cancelando todos sus beneficios sociales, ello supone un ahorro de costos para la empresa, sin embargo, es inminente que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Alternativamente, planteamos como hipótesis, que la formalización laboral de los trabajadores y pago de beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L, pondría en riesgo su liquidez financiera, pero no al punto que se pondría en riesgo su supervivencia, ya que el incremento de costos solo reduciría las utilidades de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L	Los costos laborales	- Se cumple con la legislación laboral - Que aspectos legales laborales no está cumpliendo la empresa - Cuantificación del incremento de costos - Margen de utilidades	La presente investigación es de diseño no experimental, ya que las variables no serán sometidas a modificaciones y/o métodos de cuantificación. Sin embargo, la investigación es transversal, ya que las variables serán analizadas a través de la muestra de análisis de forma sistematizada. La presente investigación es de enfoque descriptivo, de tipo no experimental, de nivel explicativo.	La población sobre la cual se aplicará la muestra de investigación, destinada a obtener los resultados de la investigación, estará compuesta por un grupo de 10 profesionales, de los cuales cinco son especialistas en costos, y cinco especialistas en derecho laboral. La muestra que será sometida a un análisis sistematizado, serán las respuestas que los entrevistados proporcionen, ante el cuestionario que se les planteara.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**	**HIPOTESIS ESPECÍFICAS:**	**VARIABLE DEPENDIENTE (Y):**			

¿La formalización laboral afecta la liquidez financiera de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L?	Determinar si la formalización laboral pone en riesgo el rendimiento financiero de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L.	La liquidez financiera de la empresa Distribuciones Carrasco, se vería severamente afectada por el incremento de los costos laborales de la empresa, ante una inminente formalización laboral de su personal, en efecto, la liquidez financiera de la empresa se vería minimizada, al punto que la empresa desaparecería.	Liquidez financiera	- Existe margen de utilidad - No existe margen de utilidad		
¿Se puede aplicar mecanismos de reducción de costos laborales en la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L?	Determinar que mecanismo de reducción de costos laborales se pueden aplicar en la empresa Distribuciones Carrasco LYD. E.I.R.L.					
¿La supervivencia financiera de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L estaría en riesgo ante la fiscalización de SUNAFIL?	Determinar si la actuación fiscalizadora de SUNAFIL pondría en riesgo el rendimiento financiero de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L.		**VARIABLE INTERVINIENTE:- (Solamente identificarlas)**			

Anexo 02

Firma del Sr. David Carrasco Cortez, gerente de la empresa Distribuciones LYD E.I.R.L.



David Alejandro Carrasco cortez

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO: COSTOS LABORALES Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO FINANCIERO DE LA EMPRESA DISTRIBUCIONES CARRASCO LYD E.I.R.L. 2024

OBJETIVO GENERAL: - Determinar si los costos laborales están afectando el rendimiento financiero de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L. en 2024

HIPÓTESIS: Los costos laborales sí afectan al rendimiento financiero de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L. en 2024

JUEZ EXPERTO: Mg. Jossely Isabel Navarro Curay

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: Magister en Auditoria y Control

FECHA DE REVISIÓN: 13 de septiembre de 2024

CPC. Jossely Isabel Navarro Curay
N° Matricula 07-3021

FIRMA:

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO: COSTOS LABORALES Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO FINANCIERO DE LA EMPRESA DISTRIBUCIONES CARRASCO LYD E.I.R.L. 2024

OBJETIVO GENERAL: - Determinar si los costos laborales están afectando el rendimiento financiero de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L. en 2024

HIPÓTESIS: Los costos laborales sí afectan al rendimiento financiero de la empresa Distribuciones Carrasco LYD E.I.R.L. en 2024

JUEZ EXPERTO: Mg. Jorge Edmundo Galladardo Zapata

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: Gerencian Empresarial

FECHA DE REVISIÓN: 13 de septiembre de 2024

FIRMA:

CPC. Jorge E. Gallardo Zapata
MT. 1252

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE LA VARIABLE COSTOS LABORALES						
COSTOS LABORALES Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO FINANCIERO DE LA EMPRESA DISTRIBUCIONES CARRASCO LYD E.I.R.L. 2023						
Estimado participante, le presentamos este instrumento diseñado para evaluar las características de la variable "Costos Laborales". Le solicitamos responder cada pregunta marcando con una "X" según la escala de valoración que se detalla a continuación						
Dimensión 1: Exigencias legales laborales		5	4	3	2	1
Indicador 1: Se cumple con la legislación laboral						
1	¿Considera que la empresa cumple con todas las normativas laborales vigentes como el establecimiento de contratos?					
2	¿La empresa se compromete en garantizar el pago puntual de salarios?					
Indicador 2: Que aspectos legales laborales no está cumpliendo la empresa						
3	¿La empresa se preocupa por pagar los beneficios sociales de sus colaboradores?					
4	¿Considera que los cumplimientos de las normativas laborales impactarán en los costos contables de la empresa?					
Dimensión 2: Proyección de incremento de costos						
Indicador 1: Cuantificación del incremento de costos						
5	¿Considera que para la empresa es rentable el pago de beneficios sociales para sus trabajadores?					
6	¿Considera que el cumplimiento de contratos laborales impactaría en los costos o egresos de la empresa?					
Indicador 2: Margen de utilidades						
7	¿Considera que el margen de utilidades se verá reducido al cumplir con todos los aspectos de la legislación laboral?					
8	¿Considera que se puede cumplir con todas las disposiciones legales laborales a nivel contable sin afectar negativamente el margen de utilidades de la empresa?					
Dimensión 3: Capacitación de personal						
Indicador 1: Planeamiento de la capacitación						

9	¿Considera que es necesario la inversión de una parte del capital de la empresa en capacitaciones del personal?					
Indicador 2: Certificaciones						
10	¿Considera usted que es beneficioso para la empresa la inversión en certificaciones del personal producto de las capacitaciones?					

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE LA VARIABLE RENDIMIENTO FINANCIERO						
COSTOS LABORALES Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO FINANCIERO DE LA EMPRESA DISTRIBUCIONES CARRASCO LYD E.I.R.L. 2023						
Estimado participante, le presentamos este instrumento diseñado para evaluar las características de la variable "Rendimiento financiero". Le solicitamos responder cada pregunta marcando con una "X" según la escala de valoración que se detalla a continuación						
Dimensión 1: Rendimiento financiero a largo plazo		5	4	3	2	1
Indicador 1: Crecimiento de ingresos en un plazo determinado						
1	¿Considera que la empresa tiene una estrategia efectiva para mantener un rendimiento financiero positivo a largo plazo?					
2	¿Considera que el rendimiento financiero de la empresa es lo suficientemente sostenible como para realizar cambios a nivel interno a largo plazo?					
3	¿Considera que la buena gestión de capital es efectiva para el rendimiento financiero de la empresa a largo plazo?					
Dimensión 2: Rendimiento financiero sin cumplir la normatividad laboral						
Indicador 1: Existe margen de utilidad						
4	¿Cree que el rendimiento financiero de la empresa se vería afectado negativamente si no cumple con la normatividad laboral?					
5	¿Considera que los incumplimientos en normativas laborales podrían generar costos adicionales significativos que impacten el rendimiento financiero?					
Indicador 2: No existe margen de utilidad						
6	¿Piensa que el riesgo de sanciones o multas por incumplimiento de la normatividad laboral afectaría la rentabilidad de la empresa?					

7	¿Considera que el incumplimiento de las normativas como la ausencia de contratos puede traer sanciones significativas que afecten negativamente la rentabilidad de la empresa?					
Dimensión 3: Rendimiento financiero cumpliendo la normatividad laboral						
Indicador 1: Existe margen de utilidad						
8	¿Considera que el cumplimiento de la normatividad laboral contribuye positivamente al rendimiento financiero de la empresa?					
Indicador 2: No existe margen de utilidad						
9	¿Cree que el cumplimiento de las normativas laborales ayuda a evitar costos adicionales que podrían afectar negativamente el rendimiento financiero?					
10	¿Considera que la inversión en el cumplimiento de la normativa como el pago de horas extras, pago de seguros, etc. trae beneficios en la rentabilidad empresarial?					